



**Conseil Economique  
et Social**

Distr.  
GENERALE

E/1990/5/Add.18  
30 août 1993

FRANCAIS  
Original : ESPAGNOL

---

Session de fond de 1994

APPLICATION DU PACTE INTERNATIONAL RELATIF AUX DROITS ECONOMIQUES,  
SOCIAUX ET CULTURELS

Rapports initiaux présentés par les Etats parties en vertu  
des articles 16 et 17 du Pacte

Additif

ARGENTINE \*/

[3 août 1993]

---

\*/ Le rapport initial présenté par le Gouvernement de la République argentine à propos des articles 13 à 15 du Pacte (E/1988/5/Add.4 et E/1988/5/Add.8) a été examiné par le Comité des droits économiques, sociaux et culturels à sa quatrième session, en 1990 (voir les documents E/C.12/1990/SR.18 à 20). Le présent rapport porte sur les articles 6 à 12 du Pacte.

GE.93-19239 (F)

## TABLE DES MATIERES

	<u>Paragraphes</u>	<u>Page</u>
I. CADRE THEORIQUE JURIDIQUE GENERAL . . . . .	1 - 24	3
II. DROITS SPECIFIQUES ENONCES DANS LE PACTE . . .	25 - 507	6
Article 6 : Le droit au travail . . . . .	25 - 112	6
Article 7 : Le droit à des conditions de travail équitables et satisfaisantes . . . . .	113 - 259	29
Article 8 : Les droits syndicaux . . . . .	260 - 352	60
Article 10 : Protection des familles, des mères et des enfants . . . . .	353 - 412	79
Article 12 : Droit à la santé physique et mentale . . . . .	413 - 507	117

## I. CADRE THEORIQUE JURIDIQUE GENERAL

1. La Constitution nationale argentine, approuvée par le Congrès général constituant du 1er mai 1853, modifiée par la Convention nationale spéciale du 25 septembre 1860, puis par les Conventions de 1898 et de 1957, constitue le cadre juridique suprême qui régit l'organisation politique, sociale et civile du peuple argentin.
2. L'article 31 de la Constitution nationale en vigueur établit une sorte de pyramide juridique : "La présente Constitution, les lois de la nation adoptées pour son application, les traités conclus avec les puissances étrangères forment la loi suprême de la nation ...".
3. La première partie de la Constitution (chapitre unique), intitulée "Déclarations, droits et garanties", regroupe des articles de caractère très divers; certains énoncent le mode de gouvernement - républicain, représentatif, fédéral et démocratique - adopté par la nation; d'autres visent l'organisation et les attributions des pouvoirs publics, d'autres encore établissent les modalités de l'autonomie des provinces qui composent la nation, leur garantissant la jouissance de cette autonomie politique (article 104 de la Constitution) dans la mesure où il y est dit que les provinces conservent tout le pouvoir qui n'est pas expressément dévolu par la Constitution au gouvernement fédéral. La Constitution consacre de manière explicite ou implicite les droits individuels et sociaux (articles 14 à 33 de la Constitution nationale) ainsi que d'autres droits dont l'objet précis découle de l'histoire du pays.
4. La nation argentine adopte pour son gouvernement la forme fédérale telle que l'établit la Constitution nationale.
5. Les codes ou les lois nationales fondamentales visés dans le paragraphe 11 de l'article 67 relèvent des attributions du Congrès, par exemple le Code civil, le Code pénal, le Code du travail, le Code de la sécurité sociale, etc. En revanche, les provinces édictent leur propre Constitution, les autres lois et leurs décrets d'application, la législation concernant l'organisation de la justice, leur Code pénal, les modalités de désignation de leurs fonctionnaires, etc.
6. L'Etat national argentin est constitué de la nation, d'un district fédéral et de 23 provinces ainsi que de leurs communes correspondantes, personnes morales publiques d'existence nécessaire. Le régime municipal est garanti par la Constitution nationale.
7. Les lois de la nation sont en vigueur sur tout le territoire de la République argentine, mais leur application dans les provinces est du ressort du pouvoir judiciaire de ces dernières à l'exception de la législation fédérale, qui ressortit à la justice fédérale conformément aux dispositions de la Constitution nationale.
8. Les codes et les lois nationales visés par l'article 67 de la Constitution constituent toutes les dispositions du droit civil, du droit pénal et du droit du travail ainsi que de la sécurité sociale pour tout le pays sans préjudice des pouvoirs des tribunaux compétents chargés de leur

application. Les pouvoirs national et provinciaux se chevauchent, mais l'application et l'interprétation relèvent des pouvoirs judiciaires des provinces, sauf pour les affaires fédérales. Ceci dit, s'il y a violation d'un droit quelconque ou d'une déclaration ou garantie constitutionnelle, c'est la Cour suprême de la nation qui exerce le contrôle judiciaire du caractère constitutionnel et l'emporte sur tous les autres pouvoirs de l'Etat, non pas en tant que Cour de cassation mais en vertu du recours extraordinaire prévu par l'article 14 de la loi fédérale No 48.

9. Il convient de signaler, par référence aux articles 10 et 12 du Pacte, que la Constitution nationale - sans préjudice des dispositions des instruments juridiques généraux : Code civil, Code du travail et de la sécurité sociale, conventions internationales multilatérales et bilatérales ratifiées par le gouvernement national, lois nationales et lois spéciales de fond et de procédure dont il sera question plus loin - consacre expressément, en son article 14 bis la protection intégrale de la famille, la défense de la propriété familiale, les allocations familiales et l'accès à un logement décent. L'Etat accordera le bénéfice de la sécurité sociale qui aura un caractère intégral et restera acquis.

10. L'article 14 de la Constitution, qui a été complété par l'article 14 bis (réforme constitutionnelle de 1957), stipule ce qui suit : "Tous les droits ici énumérés, conformément aux lois qui en réglementent l'exercice et pour éviter que ces lois aboutissent à des abus"; et l'article 28 ajoute : "les principes, garanties et droits reconnus dans les articles précédents ne pourront être modifiés par les lois qui en réguleront l'exercice". La Constitution est le statut suprême qui renferme les principes cardinaux de gouvernement et énonce à grands traits les garanties de la liberté politique et civile.

11. Les auteurs de la Constitution n'ont pas pu entrer dans le détail ni prévoir tous les cas particuliers qui pourraient se présenter dans l'application de la loi fondamentale destinée à régir la vie du pays au fil du temps. C'est pourquoi, il est nécessaire d'édicter des lois concernant les différents droits. Néanmoins, si une loi régissant l'exercice d'un droit en a modifié la nature et le sens concret, en infraction de la garantie constitutionnelle qui le proclame, la justice déclarera la suprématie de la Constitution et frappera cette loi de nullité.

12. L'article 18 de la Constitution stipule dans sa partie finale : "Les prisons de la nation seront saines et propres; leur objet est la sécurité et non pas le châtement des coupables détenus; toute mesure qui, sous prétexte de prudence, conduira à châtier les détenus au-delà de ce que celle-ci exige entraînera la responsabilité du juge l'ayant autorisée".

13. L'article 33 de la Constitution affirme : "Les déclarations, droits et garanties énoncés dans la Constitution ne peuvent pas être interprétés comme déniaient d'autres droits et garanties qui, bien que non spécifiés, découlent de la souveraineté du peuple et du mode de gouvernement républicain". L'importance institutionnelle de cet article mérite d'être soulignée : ainsi, les pouvoirs publics ne peuvent pas méconnaître ou nier des droits qui ne sont pas énoncés dans la Constitution mais qui appartiennent au peuple.

14. En ce qui concerne le cadre juridique, il convient de signaler les mécanismes de protection internationale et régionale des droits de l'homme qui font partie de la législation interne de la République argentine, puisque celle-ci a ratifié les accords et conventions destinés à promouvoir la protection des familles, des mères et des enfants ainsi que le droit à la santé physique et mentale, spécialement pour les enfants.

15. Parmi les conventions conclues, celle que nous considérons comme la plus importante pour la protection des enfants, de leur droit à la vie, de leurs droits sociaux, civils, politiques, économiques et culturels et de leur droit à la santé physique et mentale est la Convention relative aux droits de l'enfant, ratifiée par le Gouvernement constitutionnel argentin sous la réserve de l'article 2 (voir la loi No 23849).

16. En 1985, la Convention américaine relative aux droits de l'homme, dite Pacte de San José de Costa Rica, est entrée en vigueur pour l'Argentine, qui a reconnu en outre la compétence de la Cour interaméricaine des droits de l'homme.

17. Le 7 novembre 1985, l'Argentine a ratifié la Convention sur l'élimination et la répression du crime d'apartheid. Le 14 août 1985 il en a été de même pour la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

18. Le 24 septembre 1986, le Gouvernement argentin a déposé l'instrument de ratification en ce qui concerne la Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants, et il a reconnu la compétence du Comité contre la torture pour ce qui est de recevoir des communications émanant de particuliers.

19. Il a aussi approuvé les Protocoles additionnels I et II aux Conventions de Genève d'août 1949 en déposant l'instrument de ratification le 26 novembre 1986.

20. La loi No 23160 a levé la réserve d'ordre géographique concernant la Convention relative au statut des réfugiés; ainsi, le statut de réfugié peut être accordé aux requérants provenant de toutes les régions du monde.

21. Le 8 août 1986, le Gouvernement a ratifié le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et le Protocole facultatif s'y rapportant ainsi que le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels. Enfin, par la loi No 23179, il a approuvé la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

22. L'Argentine a accédé à tous ces accords multilatéraux sans préjudice des accords bilatéraux auxquels elle a souscrit, par exemple l'accord conclu avec la République orientale de l'Uruguay sur la protection des mineurs, qui concerne spécialement le retour des mineurs.

23. Pour tout ce qui concerne les modalités d'application des dispositions du Pacte, les autorités judiciaires, administratives ou autres ayant compétence en matière de droits de l'homme, les recours qui peuvent être introduits par une personne qui affirme que l'un de ses droits a été violé,

les autres mesures adoptées pour assurer l'application des dispositions du Pacte, nous nous permettons, pour des raisons de brièveté, de renvoyer le lecteur au rapport initial adressé au Comité des droits de l'homme (CCPR/C/45/Add.2).

24. Il nous faut toutefois signaler tout particulièrement l'importance et la pertinence du décret présidentiel No 1606/90, instituant le Conseil national des mineurs et de la famille.

## II. DROITS SPECIFIQUES ENONCES DANS LE PACTE

### Article 6

25. Dans notre pays, le droit au travail est prévu par la Constitution et est protégé par son article 14, qui stipule : "Tous les habitants de la nation jouissent des droits suivants conformément aux lois qui en réglementent l'exercice, à savoir : le droit de travailler et d'exercer toutes les professions licites". L'article 14 bis de la Constitution complète ces dispositions en prévoyant :

"Le travail sous ses diverses formes jouira de la protection des lois qui garantiront aux travailleurs : des conditions dignes et équitables de travail; la journée limitée; le repos et les congés payés; une rétribution juste; un salaire minimum vital indexé; un salaire égal pour un travail égal; la participation aux bénéfices de l'entreprise, avec contrôle de la production et collaboration à la gestion; la protection contre le licenciement arbitraire; la stabilité des emplois du secteur public; l'organisation syndicale libre et démocratique, reconnue par simple inscription dans un registre spécial.

Les droits garantis aux syndicats sont les suivants : conclure par voie de concertation des conventions collectives; recourir à la conciliation et à l'arbitrage; exercer le droit de grève. Les représentants syndicaux jouiront des garanties nécessaires à l'accomplissement de leur mandat syndical et à la stabilité de leur emploi ...".

26. En ce qui concerne la législation qui régit notre pays, il y a lieu de préciser que toutes les institutions s'inspirent du droit au travail en tant qu'élément fondamental du sentiment de dignité de notre communauté. Il existe, pourrait-on dire, trois facteurs importants qui régissent les relations de travail, que ce soit sur le plan individuel ou sur le plan collectif.

27. Le premier est le droit au travail prévu par la loi No 20744, modifiée et complétée par la loi No 24013 (appelée loi sur l'emploi). Il convient de rappeler, à cet égard, la définition de la notion de travail qui est donnée par la loi No 20744 (loi relative aux contrats de travail) : "Aux fins de la présente loi, le terme travail désigne toute activité licite exercée en échange d'une rémunération au profit de quiconque est habilité à diriger cette activité. L'objet principal du contrat de travail est l'activité productrice et créatrice de l'homme en soi. Ce n'est qu'ensuite qu'il faut la concevoir comme une relation d'échange entre les parties et un but économique qui, dès lors, sont réglementés par la présente loi". Ce concept, sur lequel

nous reviendrons par la suite, définit toute la législation argentine en la matière; pour la République argentine, le travail n'est pas une marchandise et, bien au contraire, c'est un élément qui contribue à la dignité de l'être humain.

28. Le deuxième facteur est le droit collectif du travail, dont traitent la loi sur les associations syndicales et la loi sur les conventions collectives (No 14250 et modifications). La loi sur les associations syndicales No 23551 met en oeuvre les principes consacrés par les conventions internationales de l'Organisation internationale du Travail No 87 (sur la liberté syndicale) et No 98 (sur la négociation collective). Les préceptes qu'elle énonce - et qui seront analysés sous le titre correspondant du présent rapport - prévoient à titre prioritaire la liberté de constituer des syndicats, et un chapitre est consacré aux libertés syndicales; par conséquent, à la fois le droit de conclure un accord au sujet de ses conditions de travail et celui de défendre ses droits dans le cadre d'une association sont pleinement en vigueur pour le travailleur dans notre législation.

29. La loi No 14250 sur les conventions collectives prévoit la négociation entre les associations professionnelles de travailleurs et l'association des employeurs. Il convient de signaler l'article 6 qui stipule "Les dispositions des conventions collectives devront se conformer aux normes légales qui régissent les institutions du droit du travail, à moins que les clauses de la Convention se rapportant à chacune de ces institutions se ne révèlent plus favorables pour les travailleurs ... Seront également valables les clauses de la Convention collective qui sont destinées à favoriser l'action menée par les associations de travailleurs pour défendre leurs intérêts professionnels, même si ces clauses s'écartent des dispositions du droit du travail, sous réserve toutefois qu'elles n'affectent pas les normes qui ont été édictées dans l'intérêt général". Il convient de préciser que la notion d'"intérêt général" à laquelle se réfère la disposition - également applicable aux relations individuelles de travail - doit être interprétée non pas comme une intervention de l'ordre public au détriment du travailleur mais comme une manière de donner effet à un principe consacré, par notre législation, à savoir la protection de l'individu en situation de dépendance.

30. C'est ainsi que notre jurisprudence s'est intéressée particulièrement aux négociations pouvant causer un préjudice quelconque aux droits du travailleur : un jugement rendu par un tribunal de Santa Fé le 2 septembre 1949 disposait ce qui suit : "Ne peuvent pas non plus être modifiés au détriment du travailleur les principes généraux du droit qui concernent par exemple les éléments de preuve". A son tour, la Cour suprême de la province de Buenos Aires a déclaré, le 10 août 1954 : "Le principe de la primauté joue séparément pour chacune des clauses de la Convention, et le principe de l'indivisibilité établi par l'article 834 du Code civil n'est pas applicable en l'occurrence, de sorte que les dérogations les plus favorables pour les travailleurs sont valables, tandis que celles qui leur sont défavorables doivent être modifiées".

31. Cet aspect de la question reflète le principe de protection qui est incorporé à la législation argentine, en vertu duquel dans les relations entre le capital et le travail, l'Etat se porte à la défense du secteur présumé le plus faible sur le plan économique.

32. Le principe exposé ci-dessus a motivé l'Etat national à faciliter la négociation et à prévoir des filières pour les situations de conflit dans les secteurs qui relèvent d'une même activité mais dont la productivité est différente et où, jusqu'ici on n'avait pas pu déboucher sur des négociations détaillées. A la date du 18 mars 1993, le pouvoir exécutif national a adopté le décret No 470, qui autorise la négociation par entreprise, ce qui permet aux travailleurs d'unités productives mieux loties du point de vue économique d'être mieux rémunérés que les travailleurs employés par des entreprises traversant des difficultés économiques. Il faut souligner que dans tous les cas il est prévu un seuil de rémunération afin d'éviter les difficultés entre les travailleurs qui relèvent d'une même branche d'activité mais qui sont employés par des établissements n'ayant pas le même rendement économique. Cette procédure équitable assure un niveau de rémunération digne à tous les travailleurs tout en visant à renforcer les bases de l'activité. Ces diverses questions sont exposées plus loin de façon plus détaillée.

33. Le troisième facteur concerne la sécurité et l'hygiène du travail qui englobent la sécurité tant individuelle que collective. Pour la République argentine, le droit au travail ne recouvre pas seulement l'existence de l'emploi et l'accès du travailleur à un emploi, mais également un concept dynamique qui couvre aussi les conditions dans lesquelles s'effectue le travail. Ainsi les conditions d'hygiène et de sécurité du travail revêtent une importance particulière.

34. La loi No 19587 a précisé la protection dont doit être entourée chaque tâche particulière eu égard à la manière dont le travailleur accomplit son travail, au moment et au lieu où il l'effectue. Il n'est pas superflu de signaler que les applications de cette loi et de son décret d'exécution No 351/79 constituent un ensemble de normes extrêmement complexes, dont il a été tenu compte à juste titre dans la législation d'autres pays du monde. C'est en effet l'un des ensembles de lois les plus progressistes du moment, qui met l'accent sur la prévention. Cette question sera elle aussi examinée en détail sous la rubrique qui s'y rapporte plus précisément.

35. La législation argentine dans le domaine de la relation de l'individu avec le travail est régie depuis 1974 par la loi No 20744, appelée loi sur le contrat de travail. Cet ensemble normatif est le pilier de notre législation en la matière, et il s'applique à toutes les relations de travail qui ne sont pas soumises à une norme particulière. Postérieurement, cet instrument normatif a été complété par la loi No 24013, appelée loi sur l'emploi, qui en a accru la souplesse et dont l'objet est d'englober la plus grande partie des travailleurs dans le système réglementé des relations de travail.

36. L'article 4 de la loi No 20744 prévoit dans sa deuxième partie : "L'objet principal du contrat de travail est l'activité productrice et créatrice de l'homme en soi. Ce n'est qu'ensuite qu'il faut le concevoir comme une relation d'échange entre les parties et un but économique qui, dès lors,

sont réglementés par la présente loi". Ce principe marque la dimension éthique qui régira toute la relation ultérieure où le travail est centré sur l'homme lui-même. Les articles 7 et 8 de la même loi fixent les garanties qui sont nécessaires pour que ne soient pas appliquées au travailleur d'autres conditions de nature à annuler les droits garantis par la norme en question. C'est ainsi que l'article 7 prévoit : "Les parties ne pourront en aucun cas convenir de conditions moins favorables pour le travailleur que celles établies par les normes légales, conventions collectives ou sentences arbitrales portant les mêmes effets, ou contraires à celles-ci. De tels actes seront passibles de la sanction prévue à l'article 44 de la présente loi". Ce dernier article prévoit la nullité du contrat pour illégalité ou interdiction. D'autre part, l'article 8 prévoit l'application des normes qui - découlant de conventions collectives ou de sentences arbitrales de même effet - comportent des avantages supérieurs pour le travailleur et, selon l'article 9, en cas de doute, ce sont toujours les normes les plus favorables au travailleur qui prévaudront.

37. Etant donné ces principes fondamentaux, les normes analysées apportent une garantie d'ensemble à tout le système de réglementation, car pour chaque activité particulière, ainsi qu'il ressort des accords détaillés, il est précisé que ce sont les normes les plus favorables au travailleur qui sont d'application.

38. Dans ce contexte, nous ferons un premier examen de la loi No 24013 dans la mesure où elle complète la loi sur le contrat de travail en prévoyant de nouvelles modalités, en assouplissant le régime mis en place et en traduisant sur le plan institutionnel la question de l'emploi sans compromettre le principe de la protection du travailleur. Le titre I (art. premier à 6), intitulé "Champ d'application, objectifs et compétences", énonce de manière claire et précise que l'objet de la loi est de concrétiser "le droit au travail inscrit dans la Constitution", et il attribue au pouvoir exécutif la responsabilité de créer ou de promouvoir l'emploi, politique de l'emploi envisagée comme moyen approprié pour améliorer la situation sociale et économique de la population (art. premier). Les étapes intermédiaires pour la réalisation de l'objectif final, énoncées à l'article 2, englobent tous les principaux problèmes concernant le travail dans un pays qui connaît d'importants changements structurels. Il s'agit notamment : de prévenir et d'atténuer les répercussions du processus de reconversion de l'appareil de production et de la réforme structurelle de l'emploi; d'intégrer la formation professionnelle, en tant que composante fondamentale aux mesures et programmes exécutés en faveur de l'emploi à l'intention des groupes confrontés à de grandes difficultés d'insertion professionnelle; et de mettre en place un système efficace de protection des chômeurs. L'article 3 définit le domaine d'application de la disposition : "La politique de l'emploi comprend des mesures portant sur la prévention et la sanction des emplois non enregistrés; les services de promotion et de défense de l'emploi; la protection des chômeurs et un système de formation et d'orientation professionnelle ... dont l'application incombe au Ministère du travail et de la sécurité sociale".

39. Le titre III, intitulé "Développement de la promotion et de la défense de l'emploi", énonce en termes législatifs dans son chapitre I (Mesures et incitations visant à créer des emplois) (art. 21 à 25) le principe énoncé au début du présent rapport en ce qui concerne l'institutionnalisation du problème de l'emploi : "Article 21 : Le pouvoir exécutif tient compte du critère de la création d'emploi dans l'analyse et la conception des politiques nationales qui ont une incidence sensible sur le niveau et la structure de l'emploi". L'article 22 fixe également des objectifs intermédiaires à l'Etat, objectifs analogues à ceux qui ont déjà été exposés parmi lesquels on peut distinguer les actions visant : à atténuer les effets défavorables pour l'emploi des secteurs en déclin et des zones géographiques en crise; à introduire des projets à forte intensité de main-d'oeuvre dans la programmation des investissements publics nationaux, etc.

40. La loi est également novatrice en ce qui concerne le rôle important des partenaires sociaux en matière d'emploi; elle assigne à ces derniers des tâches spécifiques, et l'article 24 les oblige à négocier sur des points tels que : l'adoption de nouvelles techniques et ses incidences sur les relations professionnelles et l'emploi; l'établissement de systèmes de formation propres à favoriser la polyvalence des travailleurs; l'introduction d'une relation appropriée entre l'amélioration de la productivité, l'augmentation de la production et l'accroissement des salaires réels, etc.

41. Comme nous l'avons dit dans la première partie (art. 2) de la loi No 24013, sont énoncés les objectifs de l'ensemble de la loi et l'on y constate tout au long que l'un de ses buts est de constituer un marché du travail bien organisé, notamment en établissant des mécanismes juridiques qui soient capables d'éliminer le travail non officiel. A cet égard, outre les modalités contractuelles déjà analysées, deux étapes sont prévues pour une meilleure organisation du marché de l'emploi : la régularisation de situations frauduleuses dans les relations de travail et la consolidation de l'emploi officiel.

42. Le titre II de la loi No 24013, intitulé "De la régularisation de l'emploi non enregistré", définit l'emploi non enregistré comme étant celui pour lequel l'employeur n'a pas inscrit le travailleur :

a) dans le livre spécial visé à l'article 52 de la loi sur le contrat de travail, ou encore dans des documents analogues, selon les dispositions prévues par les régimes juridiques particuliers; et

b) dans les registres mentionnés à l'alinéa a) de l'article 18 de la loi No 24013.

Si l'employeur ne procède pas à l'enregistrement du travailleur, un système d'indemnisation est prévu par les articles 8, 9, 10, 11, 13, 15 et 16. Néanmoins, tout employeur qui procédera spontanément à l'enregistrement des relations de travail non enregistrées établies antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi et en informera formellement le travailleur dans les 90 jours suivant cette entrée en vigueur sera dispensé du paiement des contributions, amendes et surtaxes, y compris pour les oeuvres sociales, sanctionnant le défaut d'enregistrement.

43. Tout employeur qui, dans le même délai, rectifiera la date inexacte de recrutement ou enregistrera le montant effectif de la rémunération afférente à une relation de travail établie antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi, et en informera formellement le travailleur, sera dispensé du paiement des contributions, amendes et surtaxes dues jusqu'à la date de cette entrée en vigueur en raison de l'enregistrement incomplet ou tardif.

44. De la même manière, et conformément aux dispositions de l'article 17, dans les 10 jours ouvrables suivant la date du prononcé de la décision reconnaissant le droit de percevoir ces indemnités ou la décision homologuant l'accord de conciliation ou de compromis les concernant, l'autorité administrative ou judiciaire, selon le cas, devra communiquer au Système unique d'enregistrement de l'emploi ou, en attendant sa mise en place effective, à l'Office national d'assurance sociale, à la Caisse d'allocations familiales et aux oeuvres sociales les informations suivantes :

- a) Les nom et prénoms ou raison sociale de l'employeur et son domicile;
- b) Les nom et prénoms du travailleur;
- c) La date du début et, le cas échéant, de la fin de la relation de travail;
- d) Le montant des rémunérations.

Enfin, le fait de ne pas effectuer la communication en question dans le délai imparti constituera pour le fonctionnaire responsable une faute grave.

45. L'article 18 de la loi susmentionnée porte création du Système unique d'enregistrement de l'emploi, qui doit tenir les registres suivants :

- a) Registre de l'inscription de l'employeur et de l'affiliation du travailleur à l'Office national d'assurance sociale;
- b) Registre des inspections du travail selon des modalités conformes aux prescriptions de la loi; et
- c) Registre des travailleurs bénéficiaires du régime intégré de prestations de chômage.

46. Le pouvoir exécutif (article 19 de la même loi), agissant par l'intermédiaire du Ministère du travail et de la sécurité sociale, est chargé de diriger et de superviser le Système unique d'enregistrement de l'emploi, ses principales attributions étant les suivantes :

- a) Elaborer le relevé unique sur lequel se fonde le Système unique d'enregistrement de l'emploi, en utilisant les données existant dont disposent les organismes considérés et celles qui correspondent aux nouveaux enregistrements;
- b) Etablir un code unifié d'identification de l'emploi.

47. Le titre V de la loi No 24013, intitulé "Des services de la formation, de l'emploi et des statistiques", englobe deux questions fondamentales en matière d'emploi, à savoir :

a) Chapitre 1 - Formation professionnelle pour l'emploi. Le Ministère du travail et de la sécurité sociale devra élaborer des programmes de formation, de qualification, de perfectionnement, de reconversion et de spécialisation des postes de manière à soutenir et faciliter :

- i) la création d'emplois productifs;
- ii) la réinsertion professionnelle des travailleurs au chômage;
- iii) le redéploiement professionnel consécutif aux réformes du secteur public et à la reconversion de la production;
- iv) le premier emploi des jeunes, leur formation et leur perfectionnement professionnel;
- v) l'amélioration de la productivité et la transformation des activités non structurées (art. 128);

b) Chapitre 2 - Service de l'emploi. Le Ministère du travail et de la sécurité sociale organisera et coordonnera le réseau des services de l'emploi; il administrera les programmes et les activités concernant le placement et la promotion de l'emploi et tiendra le registre des chômeurs. De son côté, le réseau des services de l'emploi aura pour fonction de coordonner les services de l'emploi afin d'assurer la mise en oeuvre. La loi prévoit aussi que doivent être intégrées au système aussi bien les provinces que les associations (organisations patronales, syndicales et autres sans but lucratif).

48. Le système argentin prévoit deux modalités de formation technique et professionnelle :

- a) La formation en faveur de groupes spécifiques de travailleurs; et
- b) La reconversion des activités non structurées.

49. Les programmes destinés à des groupes spécifiques de travailleurs.

Le Ministère du travail et de la sécurité sociale établira périodiquement des programmes destinés à promouvoir l'emploi des travailleurs qui éprouvent des difficultés majeures d'insertion dans la vie professionnelle. Ces programmes pourront également englober d'autres travailleurs (article 81 de la loi No 24013). Les caractéristiques de ces programmes sont définies par ladite loi dans son article 82 :

- a) Recyclage et reconversion à des professions offrant de meilleures perspectives d'expansion;
- b) Orientation et formation professionnelle;

c) Aide à la mobilité géographique; et

d) Assistance technique et financière à la création de petites entreprises, principalement sous forme associative.

50. Les programmes présentés ci-dessus concernent divers groupes de travailleurs qui, en raison de certaines caractéristiques et - comme le signale la première partie du présent rapport - en raison de situations imprévues pourraient éprouver des difficultés à pénétrer sur le marché du travail :

a) Programmes pour jeunes chômeurs : ils s'adressent aux chômeurs âgés de 14 à 24 ans. Les mesures devront comprendre la formation et l'orientation professionnelle, fournies gratuitement et complétées par d'autres aides économiques chaque fois qu'il y aura lieu (art. 83);

b) Les programmes en faveur des travailleurs licenciés difficiles à réinsérer dans l'emploi. Ce plan, ainsi qu'il est signalé, a un champ d'application plus large que le programme précédent et concerne davantage les secteurs les plus vulnérables; les travailleurs visés ont trois caractéristiques fondamentales :

i) Leurs qualifications ou leur activité concernent un métier obsolète ou en voie d'extinction;

ii) Ils ont plus de 50 ans; et

iii) Ils sont au chômage depuis plus de huit mois.

Ces programmes devront prendre en compte les caractéristiques professionnelles et sociales des travailleurs, eu égard aux exigences des nouveaux emplois et à la durée prolongée du chômage;

c) Programmes pour les groupes protégés (art. 85). Ils englobent les personnes de plus de 14 ans classées par la législation en vigueur dans l'une des catégories suivantes : détenus libérés; autochtones; anciens combattants; toxicomanes rééduqués (art. 84).

Les programmes mentionnés prendront en compte la situation spéciale des bénéficiaires et les possibilités d'intégration sociale liées au travail à accomplir.

51. Pour ce qui est des employeurs qui participent à ces programmes, ils pourront recruter des travailleurs de ces groupes protégés pendant une période non déterminée et jouir de l'exonération prévue par l'article 46 de la loi pendant une période d'un an. Cette disposition prévoit pour ce type de contrats une exonération de 50 % des cotisations patronales aux caisses de retraite relevant de l'Office national de sécurité sociale; aux caisses d'allocations familiales et au Fonds national pour l'emploi.

52. Les programmes en faveur des handicapés (article 86 de la loi No 24013) devront prendre en considération le type d'activités professionnelles que les intéressés sont aptes à exercer en fonction de leurs qualifications. Ils devront notamment :

a) Favoriser les ateliers protégés de production; soutenir l'activité professionnelle des handicapés par le travail à domicile et donner la priorité aux travailleurs handicapés pour l'attribution ou la concession de l'usage de biens du domaine public de l'Etat national ou de la municipalité de Buenos Aires, pour l'exploitation de petits commerces ou d'immeubles qui appartiennent à ces entités ou qu'elles utilisent, ceci conformément aux dispositions des articles 11 et 12 de la loi No 22431;

b) Veiller au respect de l'obligation d'employer des personnes handicapées réunissant les conditions requises dans une proportion non inférieure à 4 % du personnel (article 8 de la loi No 22431) dans les organismes publics nationaux, y compris les entreprises et sociétés de l'Etat;

c) Favoriser l'insertion, dans les conventions collectives, de clauses réservant aux handicapés des postes de travail dans le secteur privé.

53. Dans ce dernier cas, la loi prévoit également (art. 87) que les employeurs bénéficieront de l'exonération prévue à l'article 46, ajoutant dans ce cas spécifique une incitation supplémentaire : les employeurs qui engageront des travailleurs handicapés dans la proportion de 4 % ou davantage de leur personnel et qui devront entreprendre dans leurs établissements des travaux visant à supprimer certains obstacles de caractère architectural bénéficieront de crédits spéciaux pour le financement de ces travaux.

54. Le tableau est complété par l'affirmation d'un principe antidiscriminatoire : "Les contrats d'assurance contre les accidents du travail ne pourront établir de discrimination ni en ce qui concerne la prime, ni quant aux autres conditions, à raison de la qualité de handicapé du travailleur assuré".

55. Programme de reconversion d'activités non structurées. Dans son chapitre 4, intitulé "Promotion de l'emploi au moyen de nouvelles initiatives et de la reconversion d'activités non structurées", la loi définit comme activités non structurées les activités dont le niveau de productivité est inférieur aux valeurs fixées périodiquement par le Conseil national de l'emploi, de la productivité et du salaire minimum vital indexé, ou qui présentent d'autres caractéristiques comparables selon les critères fixés par ledit conseil.

56. Des programmes seront mis en oeuvre pour favoriser la reconversion d'activités non structurées en vue d'améliorer leur productivité et leur gestion économique et pour promouvoir de nouvelles initiatives génératrices d'emploi (art. 90).

57. La loi encourage diverses modalités associatives en vue de la création d'emplois, à savoir, la promotion de petites entreprises et de micro-entreprises, des modalités associatives telles que les coopératives de travail, les programmes de participation, les entreprises de jeunes et les sociétés appartenant aux travailleurs (art. 91).

58. En vue de ces créations d'emplois on applique, conjointement ou alternativement, les mesures de promotion suivantes, dont la portée sera déterminée par voie de règlement :

- a) Simplification de l'enregistrement et de l'administration;
- b) Assistance technique;
- c) Reconversion professionnelle;
- d) Formation à la gestion et assistance à la gestion;
- e) Constitution de fonds solidaires de garantie afin de faciliter l'accès au crédit; et
- f) Priorité à l'accès aux modalités de paiement unique de la prestation de chômage prévue à l'article 127.

59. En vertu de l'article 94, le Ministère du travail et de la sécurité sociale devra constituer et tenir à jour une banque de projets, définir les principes fondamentaux de leur conception et accorder son aide technique pour leur mise en oeuvre et leur évaluation.

60. Bref, la loi nationale sur l'emploi propose parmi ses objectifs d'incorporer la formation professionnelle comme un élément fondamental à la politique de l'emploi. Le système qui a été exposé ici constitue un véritable "plan national de formation professionnelle" visant à établir des liens aussi étroits que possible entre la formation des ressources humaines et l'amélioration du marché du travail en mettant au point des programmes et des propositions compatibles avec les besoins concrets du système de production.

61. Dans ce contexte, la réalisation des programmes de formation a, pour la République argentine, des objectifs clairs, concrets et précis : créer les instruments nécessaires, propres à faciliter l'accès à un emploi stable, la réinsertion professionnelle des travailleurs au chômage, la reconversion des travailleurs touchés par la réforme du secteur public, la formation des jeunes et leur spécialisation professionnelle ainsi que l'amélioration de la productivité et la transformation des activités non structurées. Ces objectifs ne sont valables que dans la mesure où les services de l'emploi (nationaux, municipaux ou provinciaux) créent des systèmes efficaces intégrant les unités de production, les travailleurs et les établissements de formation.

62. La protection contre les licenciements arbitraires et contre le chômage est liée aux modalités de recrutement, c'est-à-dire les instruments juridiques qui établissent le lien entre le travailleur et l'employeur, étant donné que c'est de ces instruments que résulteront les garanties dont le travailleur

jouira pendant que la relation de travail persistera et lors de son licenciement, et que l'accès du chômeur au marché du travail dépendra également de la manière dont ces liens sont élaborés (la flexibilité plus ou moins grande de la relation).

63. Nous avons précédemment développé certains des principaux aspects de la loi No 24013, dans lesquels nous pouvons discerner l'existence d'une série de mécanismes qui font partie de la législation argentine et qui se répercutent sur la question de l'emploi; il s'agit spécialement d'un système qui permette aux travailleurs du secteur non structuré d'être incorporés à la réglementation sur le travail. Dans la partie actuelle du présent rapport, nous analyserons deux aspects fondamentaux, à savoir, d'une part, les modalités du contrat de travail et, ensuite, la situation en cas de licenciement et, d'autre part, les mécanismes visant à protéger le travailleur au chômage.

64. Les modalités du contrat de travail. Les lois Nos 20744 et 24013 réglementent les formes que peut prendre la relation de travail. L'une et l'autre consacrent le principe de la stabilité "impropre", c'est-à-dire que, sauf dans le cas de licenciement pour juste motif (que la loi et la jurisprudence se sont chargées de définir en détail), la rupture de la relation de travail donne lieu à une indemnisation.

65. La stabilité du travail est, comme nous l'avons dit, institutionnalisée par les deux textes législatifs en tant que principe directeur de la relation de travail. Les instruments normatifs protègent le travailleur de deux manières évidentes :

a) La stabilité (article 90 et articles correspondants de la loi No 20744 et article 27 et articles correspondants de la loi No 24013) : "Le contrat de travail sera conclu pour une durée indéterminée, à moins que son échéance ne dépende des conditions suivantes : a) que sa durée ait été fixée expressément et par écrit; et b) que, selon une estimation raisonnable, les modalités de l'activité le justifient (article 90 de la loi No 20744)".

Quant à l'article 27 de la loi No 24013, il stipule : "Est confirmé le principe selon lequel la durée non déterminée constitue la modalité principale du contrat de travail, conformément aux dispositions de l'article 90, premier paragraphe, de la loi No 20744".

b) La stabilité (et la durée non déterminée qui en découle) de la relation de travail sanctionnent l'employeur dans des situations juridiques déterminées nées de la relation : la loi No 20744 énonce un critère général pour les modalités de la relation de travail de durée déterminée : "Si des contrats successifs de durée déterminée sont conclus de manière excessive au regard des conditions visées sous b) du présent article 90, ils seront transformés en un contrat de durée indéterminée". Le même principe est applicable aux contrats de travail à terme (articles 93 et 94 de la loi No 20744). Pour sa part, la loi No 24013 (loi sur l'emploi) prévoit,

à l'article 35, au sujet des diverses modalités des contrats de travail : "Les contrats conclus selon les modalités prévues au présent chapitre seront convertis en contrats de travail de durée non déterminée dans les cas suivants :

a) Lorsque les conditions de forme ou de fond requises pour ces types de contrats ne sont pas remplies;

b) Lorsque 30 jours après le début de la relation de travail, les dispositions de l'article 31 ne sont toujours pas respectées (enregistrement des contrats de travail dans le cadre du Système unique d'enregistrement de l'emploi, ou cas où l'employeur ne remet pas le contrat par écrit au travailleur ni à l'association qui le représente dans les 30 jours de sa conclusion);

c) Lorsque la durée maximale prévue par la modalité en question a été dépassée;

d) Lorsque, à l'expiration de la durée convenue et des prorogations autorisées, le travailleur continue à prêter des services dans l'entreprise;

e) Lorsque le pourcentage autorisé par la présente loi, conformément à la réglementation, a été dépassé."

66. Sans préjudice de ces mécanismes de protection, la loi prévoit également un système qui protège la relation de travail préexistante pendant une durée indéterminée, eu égard à d'autres formes de contrat pratiquées par l'entreprise. Dans ce sens, l'article 36 de la loi No 24013 stipule que les contrats que prévoit ladite loi (distincts du contrat de travail de durée indéterminée) ne pourront être conclus par l'employeur que :

a) lorsque les travailleurs nouvellement engagés le seront en excédent de l'effectif moyen des six derniers mois; de même

b) ne pourront effectuer de recrutements selon ces modalités les entreprises qui auront procédé à des licenciements collectifs, quelle qu'en soit la cause, au cours des 12 mois précédant la conclusion du contrat et suivant la promulgation de la loi en question, ou qui sont confrontés à un conflit collectif, sauf accord de négociation à l'effet du contraire ou si le licenciement est fondé sur un juste motif.

67. L'employeur devra s'abstenir de suspendre ou de licencier des travailleurs pendant les six mois qui suivent la conclusion du contrat selon cette modalité. La violation de cette disposition entraînera la conversion de ces accords en contrats de durée non déterminée.

68. L'article 40 de la loi consacre le même principe que la loi sur le contrat de travail. La conclusion de contrats selon des modalités promotionnelles successifs au-delà de la durée maximale autorisée pour occuper

un même poste de travail entraînera la conversion du contrat en contrat de durée non déterminée. Cette règle n'est pas applicable aux cas suivants :

a) Lorsqu'il s'agit de contrats successifs d'insertion professionnelle pour les jeunes;

b) Lorsqu'il s'agit de contrats successifs d'emploi-formation;

c) Lorsque le travailleur recruté selon une modalité promotionnelle après avoir occupé ce même poste de travail est recruté pour une durée non déterminée sans solution de continuité dans la même entreprise.

69. En ce qui concerne les contrats conclus selon des modalités non promotionnelles, c'est la présomption de la durée non déterminée prévue par l'article 95 de la loi sur le contrat de travail qui prévaudra.

70. Sans préjudice de ce qui précède, la loi est encore plus précise, de façon à éviter le recours abusif à cette forme de contrat au détriment du travailleur permanent; elle légifère, en conséquence, pour la coexistence des deux systèmes, tout en se prononçant en faveur du contrat de durée non déterminée. C'est ainsi que l'article 34 de la loi No 24013 établit que cette forme de contrat ne pourra pas concerner plus de 30 % de l'effectif permanent de l'entreprise qui emploie entre six et 25 travailleurs; lorsque l'effectif est inférieur à six travailleurs, le pourcentage autorisé sera de 100 %.

71. L'article 36 du même texte juridique prévoit "Les contrats selon des modalités promotionnelles ne pourront être conclus que lorsque les travailleurs nouvellement engagés le seront en excédent de l'effectif total moyen des six derniers mois. De même, ne pourront effectuer de recrutement selon ces modalités les entreprises qui auront procédé à des licenciements collectifs, quelle qu'en soit la cause, au cours des 12 mois précédant la conclusion du contrat et suivant la promulgation de la présente loi, ou qui sont confrontées à un conflit collectif, sauf accord de négociation collective à l'effet du contraire, ou si le licenciement est fondé sur un juste motif".

72. L'employeur devra s'abstenir de suspendre des travailleurs ou de procéder à un licenciement collectif pendant les six mois qui suivent la conclusion du contrat selon cette modalité. La violation de cette disposition entraînera la conversion de ces accords en contrats de durée non déterminée.

73. On constate par conséquent que le principe de la stabilité de l'emploi et la durée non déterminée des contrats persistent, pour l'Argentine, indépendamment des différentes modalités de contrats figurant dans la loi No 20744 et des nouvelles modalités prévues par la loi No 24013, dont l'objectif est non pas de rendre la relation de travail plus précaire, mais bien au contraire, de réaliser d'autres modalités associatives de contrat de travail individuel principalement en vue de créer des emplois.

74. Il était particulièrement important d'exposer ce principe de la stabilité de l'emploi puisque c'est principalement de lui que découle le système d'indemnisation visant à protéger les travailleurs contre le licenciement arbitraire.

75. Les modalités du contrat de travail sont prévues par la loi No 20744, à savoir :

a) Le contrat de durée indéterminée (article 90 déjà décrit de la loi examinée);

b) Le contrat de travail à terme (défini à l'article 93 de la loi comme étant celui qui doit durer jusqu'à l'échéance du délai convenu, mais ne peut pas être conclu pour plus de cinq ans);

c) Le contrat de travail de groupe ou d'équipe (que l'article 101 définit de la manière suivante : "Il y aura contrat de travail de groupe ou d'équipe quand un tel contrat sera conclu par un employeur avec un groupe de travailleurs qui, par l'intermédiaire d'un délégué ou d'un représentant, s'engagera à prêter des services conformes à la branche d'activité dudit employeur ...").

76. La loi No 24013 consacre de nouvelles formes de contrats :

a) Le contrat de travail de durée déterminée en tant que mesure de promotion de l'emploi concerne les travailleurs qui sont au chômage et qui sont inscrits auprès du réseau des services de l'emploi ou les travailleurs qui ont cessé de prêter leurs services dans le secteur public par suite de mesures de rationalisation administrative (art. 43);

b) Le contrat de travail de durée déterminée pour le lancement d'une nouvelle activité est le contrat conclu entre un employeur et un travailleur pour la prestation de services dans un nouvel établissement ou une nouvelle ligne de production d'un établissement préexistant (art. 47);

c) Le contrat d'insertion professionnelle des jeunes est le contrat conclu entre un employeur et un jeune de moins de 24 ans, doté d'une formation préalable, en quête d'un premier emploi afin d'y appliquer et de perfectionner ses connaissances (art. 51);

d) Le contrat emploi-formation est le contrat conclu entre un employeur et un jeune de moins de 24 ans, sans formation préalable, en quête d'un premier emploi afin d'acquérir une formation technique et pratique lui permettant d'occuper un poste de travail (art. 58). La loi englobe et modifie aussi les systèmes contractuels prévus par la loi No 20744 (que nous n'avons pas mentionnés auparavant comme faisant partie de cet ensemble de lois dans l'attente de la réforme de la législation), à savoir le contrat de travail saisonnier et le contrat de travail occasionnel;

e) Le contrat de travail saisonnier. Dans son article 96, la loi No 20744 régissait ce type de relation de travail, accordant au travailleur une indemnisation équivalente à celle qui était prévue par l'article 95 de la loi sur le contrat de travail uniquement si le licenciement se produisait pendant la prestation de service. La loi No 24013 modifie le système, de sorte que le travailleur a droit à son indemnisation dans les cas où l'employeur ne ferait pas connaître, de manière formelle, moyennant un préavis de 30 jours au moins, sa décision de reconduire la relation de travail ou le contrat dans les mêmes conditions que dans le cycle précédent.

Le travailleur, quant à lui, devra faire connaître sa décision de reconduire ou non la relation de travail dans un délai de cinq jours; son silence équivaudra à la rupture de la relation de travail, sans bénéfice d'indemnisation. Le système vise à donner au travailleur une plus grande anticipation de stabilité du lien de travail;

f) Le contrat de travail occasionnel. Dans ce cas, le texte de l'article 99 de la loi sur le contrat de travail est modifié, et la formule est encore précisée afin de la distinguer des contrats à terme. A cet égard, le texte de la loi fait apparaître que sont également comprises les situations dans lesquelles il est impossible de fixer le délai pour l'achèvement du travail.

77. Situation en cas de licenciement ou protection en cas de licenciement arbitraire. Nous avons dit que la protection contre le licenciement arbitraire variait avec les modalités du contrat. C'est effectivement le cas, compte tenu du fait que la loi protège le travailleur par le biais du dédommagement versé par l'employeur; le montant et les caractéristiques de ce dédommagement dépendront des types de contrat qui ont été décrits dans la section précédente. Néanmoins, il convient de chercher un dénominateur commun au système d'indemnisation, à savoir que plus longue aura été l'activité (la durée de la relation de dépendance), plus le montant sera élevé, hormis, bien entendu, le cas où le licenciement tient à un juste motif. C'est la raison pour laquelle la loi, en cas de doute ou de sanction à l'encontre de l'employeur, consacre le principe de la stabilité de l'emploi d'une durée non déterminée, principe déjà abondamment exposé.

78. Ce principe du dédommagement patronal, qui, répétons-le, est le recours que la loi accorde comme protection maximale contre le licenciement arbitraire, est consacré par la loi sur le contrat de travail dans ses articles 231 à 239 (Du préavis) et par le barème d'indemnisation selon l'ancienneté figurant à l'article 245 de ladite loi, sans préjudice des sommes dues au titre de la relation de travail, telles que le treizième mois ou les jours de vacances accumulés. Il convient de souligner de même que le travailleur est en position privilégiée au cas où son employeur ferait faillite, ainsi que le prévoit la loi No 19551. Nous exposons succinctement ci-après ce qui se passe dans chaque cas :

a) Absence de préavis. Il s'agit des cas où les travailleurs n'ont pas eu préavis de la décision unilatérale de l'employeur visant à mettre fin à la relation de travail (sous réserve, toujours, des cas de juste motif). Le montant dépendra de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise (article 245 de la loi sur le contrat de travail);

b) Ancienneté. L'indemnité correspond à un mois de salaire par année de service ou fraction d'une année supérieure à trois mois (article 245 de la loi sur le contrat de travail);

c) Vacances et solde annuel complémentaire. Le paiement correspond à la fraction de l'année pendant laquelle le travailleur était en poste et pour laquelle il n'a pas perçu de prime.

79. La loi No 24013 (loi sur l'emploi) n'innove pas en ce qui concerne le système d'indemnisation pour licenciement arbitraire quelle que soit la forme du contrat. Néanmoins, elle établit une série d'indemnités spéciales visant à perfectionner les mécanismes de protection du travailleur, à savoir :

a) Non-enregistrement de la relation de travail (loi No 24013, art. 8). Dans ce cas, il sera versé au travailleur intéressé une indemnité équivalant au quart des rémunérations dues à compter de l'entrée en vigueur du contrat, calculées sur la base des valeurs actualisées selon les règles en vigueur. Cette indemnité ne pourra en aucun cas être inférieure à trois fois le montant mensuel du salaire pris comme base pour l'application de l'article 245 de la loi sur le contrat de travail.

b) Dissimulation de la rémunération réelle (loi No 24013, art. 10). L'employeur qui indiquera dans le registre du travail une rémunération inférieure à la rémunération perçue par le travailleur versera à celui-ci une indemnité équivalant au quart du montant des rémunérations dues et non enregistrées, dûment actualisée à compter de la date à laquelle le montant inexact de la rémunération a commencé à être indiqué.

c) Date postérieure à la date de l'entrée en service (loi No 24013, art. 9). Tout employeur qui inscrira dans le registre du travail une date d'entrée postérieure à la date réelle versera au travailleur intéressé une indemnité équivalant au quart du montant des rémunérations dues à compter de la date d'entrée jusqu'à la date improprement inscrite dans le registre, calculées sur la base des valeurs actualisées selon les règles en vigueur.

80. Ces indemnités seront exigibles dès que le travailleur, ou l'association syndicale qui le représente, aura mis l'employeur formellement en demeure de procéder à l'inscription, d'indiquer la date réelle d'entrée ou le montant effectif des rémunérations. A l'appui de la mise en demeure, le travailleur devra indiquer la date réelle de son entrée et les éléments de preuve qui permettent de qualifier l'inscription d'inexacte. Si l'employeur satisfait entièrement à la mise en demeure dans un délai de 30 jours, il sera dispensé du paiement des indemnités susvisées. Ce principe (dispense de l'employeur) s'appliquera à tout employeur qui procédera à l'enregistrement dans les 90 jours ou rectifiera la date erronée du recrutement ou enregistrera le montant effectif de la rémunération (loi No 24013, art. 12).

81. Cette protection aura une durée de deux ans à partir de la date de la mise en demeure. Pendant cette période, l'employeur ne pourra pas licencier le travailleur et, en cas de licenciement, celui-ci aura droit au double du montant des indemnités qui lui sont dues. Ces indemnités seront également doublées lorsque le travailleur prendra l'initiative de dénoncer le contrat de travail en invoquant les articles 8, 9 et 10 de la même loi, sauf si l'employeur apporte la preuve formelle que sa conduite n'a pas eu pour objet d'inciter le travailleur à se placer en situation de licenciement.

82. Protection contre le chômage. La loi nationale sur l'emploi prévoit des mécanismes destinés à mettre en oeuvre le droit au travail prévu dans la Constitution et, en même temps, elle prévoit des mesures de protection pour les travailleurs sans emploi, dans la perspective d'un chômage massif et étant donné en outre qu'aujourd'hui le chômage est considéré comme ayant un caractère structurel.

83. Les mesures prises reposent sur la conviction selon laquelle, pour être efficace, le système doit être associé à une politique active de l'emploi. Le régime des prestations de chômage visé par la loi 24013 dépend de deux organismes : d'une part, l'Administration nationale de la sécurité sociale (ANSES), qui est chargée de recevoir les demandes de prestations, de faire les vérifications nécessaires et d'accorder ou de refuser le droit aux prestations; cet organisme, en outre, détermine les régimes de paiement et en assure le contrôle. D'autre part, la Direction nationale de l'emploi (DNE), qui doit promouvoir des politiques d'emploi destinées à la population bénéficiaire de l'indemnité de chômage, et déterminer s'il existe ou non une relation de travail et une juste cause pour le licenciement.

84. Le réseau national des services de l'emploi, qui comprend à la fois des organismes provinciaux et des organismes municipaux, a pour fonctions, entre autres, la réinsertion des bénéficiaires de l'indemnité de chômage sur le marché du travail. A cet égard, la DNE concourt aux activités de formation professionnelle et fournit aux organismes susmentionnés les renseignements nécessaires pour qu'ils puissent accomplir les démarches dans les délais et selon les formalités voulues.

85. Il est possible de percevoir la prestation en un versement unique, qui a pour objet de permettre la "capitalisation" du montant perçu, et ainsi de faciliter au travailleur en chômage l'insertion dans une société existante ou en voie de constitution.

86. Pour le mois de janvier de l'année en cours, le nombre total des bénéficiaires du système a été de 24 753 personnes et le montant à verser est d'environ 9 millions de pesos. Pour la présente année 1993, on prévoit entre 30 000 et 40 000 bénéficiaires par mois. Quant au versement unique, on estime qu'environ 15 000 personnes pourront en bénéficier.

87. Cette brève introduction que nous venons de faire sur le sujet, introduction où nous avons abordé les questions relatives à la situation de l'emploi, ainsi que l'exposé portant sur les instruments et institutions correspondants, s'inspirent de la loi 24013, dont le titre IV - comme nous l'avons dit - renferme les dispositions visant à résoudre les problèmes considérés ici. Les diverses modalités associatives que prévoit la loi constituent une manière d'incorporer de nouveaux travailleurs au système, et donc de diminuer le taux de chômage. A cet égard, on analysera d'autres instruments qui sont envisagés dans la loi et qui visent la même fin, étant entendu qu'en raison de leurs caractéristiques, ils ont des objectifs beaucoup plus spécifiques car ils s'attaquent aux causes immédiates de la situation en question ou s'adressent directement au chômeur (comme dans le cas de l'assurance-chômage dont nous avons parlé).

88. Ainsi, nous distinguons deux types de mécanismes qui sont prévus dans la législation pour protéger le travailleur sans emploi ou atténuer ses difficultés, à savoir les mécanismes directs et les mécanismes indirects.

89. Mécanismes directs. Nous entendons par là ceux qui s'adressent aux travailleurs se trouvant dans une situation de chômage au sens strict. La loi 24013 traite expressément de ces mécanismes en son titre IV, intitulé "De la protection des chômeurs". L'article 112 définit le champ d'application de ce titre : "Les dispositions du présent titre seront applicables à tous les travailleurs dont le contrat de travail est régi par la loi relative au contrat de travail". Quant à l'article 113, il énonce les conditions que devront remplir les travailleurs pour avoir droit aux prestations de chômage.

90. Dans ce contexte, l'article 114 énumère les différents cas où une personne se trouve dans la situation de chômage définie par la loi :

a) Licenciement sans juste motif (article 245 de la loi sur le contrat de travail);

b) Licenciement pour force majeure, manque de travail, ou diminution du volume de travail non imputable à l'employeur (article 247 de la loi sur le contrat de travail);

c) Résiliation du contrat de travail fondée sur un juste motif, du fait du travailleur (article 242 et 246 de la loi sur le contrat de travail);

d) Extinction collective totale des contrats de travail pour motif d'ordre économique ou technologique;

e) Extinction du contrat de travail pour cause de faillite ou de liquidation des biens de l'employeur (article 251 de la loi sur le contrat de travail);

f) Expiration à l'échéance convenue, achèvement de l'ouvrage, de la tâche assignée ou de la prestation de service faisant l'objet du contrat;

g) Non-renouvellement ou interruption du contrat de travail saisonnier pour des raisons indépendantes de la volonté des travailleurs.

91. Comme nous l'avons dit, l'article 113 définit les conditions qu'il y a lieu de remplir pour avoir droit aux prestations de chômage, à savoir essentiellement qu'il faut être régulièrement inscrit (al. b) et c)) et qu'il ne faut pas percevoir d'avantages d'une caisse de prévoyance ou de prestations non contributives.

92. La durée totale du droit à prestation est proportionnelle à la période des cotisations versées au cours des trois ans ayant précédé la cessation du contrat de travail qui est à l'origine de la situation de chômage définie par la loi, conformément au barème ci-après :

<u>Période de cotisation</u>	<u>Durée des prestations</u>
de 12 à 23 mois	4 mois
de 24 à 35 mois	8 mois
36 mois	12 mois

93. En ce qui concerne les travailleurs occasionnels visés à l'article 113, paragraphe d), la durée des prestations sera d'un jour pour trois jours de prestations de services comportant le paiement de cotisations, les engagements de plus de 30 jours étant seuls pris en compte à cet effet.

94. Le montant de la prestation de chômage due aux travailleurs couverts ou non par une convention sera calculé en pourcentage du montant net de la meilleure rémunération mensuelle normale et habituelle du travailleur au cours des six mois précédant la cessation de contrat de travail qui a engendré la situation de chômage. Le pourcentage applicable pendant les quatre premiers mois de la prestation sera fixé par le Conseil national de l'emploi, de la productivité et du salaire minimum vital indexé. Du cinquième au huitième mois, la prestation sera équivalente à 85 % de celle des quatre premiers mois. Du neuvième au douzième mois, la prestation sera équivalente à 70 % de celle des quatre premiers mois. En aucun cas la prestation mensuelle ne pourra être inférieure au minimum ni supérieure au maximum déterminé à cette fin par le Conseil national de l'emploi (art. 118).

95. L'article 119 prévoit que la protection en cas de chômage comportera les prestations suivantes :

a) La prestation économique en cas de chômage, fixée à l'article précédent;

b) Les prestations médicales et paramédicales prévues par les dispositions des lois Nos 23660 et 23661;

c) Le paiement des allocations familiales à la charge des caisses d'allocations familiales;

d) Le calcul de la période des prestations de l'assurance, conformément à l'article 12, paragraphes a) et b), de la présente loi (voir la source).

96. Les articles 120 et 121 stipulent les droits et obligations des deux parties :

a) Obligations des employeurs (art. 120) :

i) Procéder aux inscriptions visées à l'article 70 de la présente loi;

ii) Verser leurs cotisations au Fonds national pour l'emploi;

iii) Verser les cotisations des travailleurs au Fonds national pour l'emploi en tant qu'agent recouvreur responsable;

- iv) Fournir à l'autorité compétente la documentation, les données et les certificats prévus par les règlements;
- v) Constater en bonne et due forme que le travailleur, au cas où il percevrait des prestations de chômage, s'est bien fait radier de la liste des prestataires au moment d'entrer dans l'entreprise.

b) Obligations des bénéficiaires (art. 121) :

- i) Fournir à l'autorité compétente la documentation prévue par les règlements et communiquer les changements de domicile ou de résidence;
- ii) Accepter les emplois convenables qui leur seront offerts par le Ministère du travail et de la sécurité sociale et suivre les programmes de formation auxquels ils seront convoqués;
- iii) Demander la suppression ou la suspension du paiement des prestations de chômage au moment d'occuper un nouveau poste de travail;
- iv) Rembourser le montant des prestations indûment perçues, conformément aux dispositions de la réglementation.

c) Suspension des prestations (art. 122) :

La perception des prestations sera suspendue lorsque le bénéficiaire :

- i) s'abstiendra, sans juste motif, de répondre à la convocation de l'autorité compétente;
- ii) ne remplira pas les obligations fixées à l'article précédent, paragraphes i), ii) et iii);
- iii) accomplira la période de service militaire obligatoire, sauf s'il a des charges de famille;
- iv) sera frappé d'une condamnation pénale assortie d'une peine privative de liberté;
- v) conclura un contrat de travail de durée déterminée pour une période inférieure à 12 mois.

La loi ajoute (d'un point de vue strictement juridique) que la suspension de la prestation n'affecte pas la période de prestation qui restait à courir, étant entendu que le versement de la prestation peut reprendre lorsque la circonstance qui était à l'origine de la suspension a pris fin.

d) Extinction du droit à prestation (art. 123) :

Le droit à la prestation s'éteindra lorsque le bénéficiaire se trouvera dans l'une des situations suivantes :

- i) Avoir épuisé la période pendant laquelle les prestations lui sont dues;
- ii) Avoir perçu des indemnités au titre de l'assurance ou de prestations non contributives;
- iii) Avoir obtenu les prestations de chômage par fraude, simulation ou rétention d'information;
- iv) Continuer à percevoir les prestations alors qu'elles devraient être suspendues;
- v) Négliger de remplir les obligations fixées à l'article 121, paragraphe iv);
- vi) Avoir omis de déclarer la perception de gratifications pour cessation de la relation de travail pendant les six derniers mois;
- vii) Refuser à plusieurs reprises d'accepter les emplois convenables qui lui sont offerts par l'organisme compétent.

97. Les articles 125, 126 et 127 fixent les règles de procédure auxquelles doit se conformer l'organisme compétent; en particulier, l'article 127 autorise le paiement unique des prestations au bénéfice d'entreprises de caractère associatif composées de diverses catégories de travailleurs.

98. Il y a lieu de signaler que, en vertu du titre VIII de la loi nationale relative à l'emploi, est institué un Fonds national pour l'emploi, destiné à assurer le financement des organismes, programmes, actions, régimes et services prévus par ladite loi. Le rôle de ce fonds sera d'apporter un concours financier aux divers organismes créés par la même loi, lesquels, conjointement aux entités administratives dont il a été question au début de la présente section du rapport, constituent un véritable réseau en faveur de l'emploi.

99. Il y a lieu de signaler à cet égard que la République argentine, malgré des efforts isolés qui ont jalonné l'histoire du travail dans le pays, n'était jamais parvenue à mettre en place un mécanisme englobant toutes les questions relatives à l'emploi; il y avait eu seulement jusque-là des mesures palliatives de caractère transitoire (il s'agissait par exemple de subsides occasionnels, de fonds pour le recouvrement d'indemnités auprès des entreprises en faillite, ou d'institutions isolées créées par différentes catégories de travailleurs conjointement avec leurs employeurs, tels que les "fonds d'indemnisation"), mais de toute manière ces tentatives ont pratiquement abouti à un échec financier.

100. Les articles 143 à 149 définissent les mécanismes de financement (les ressources provenant essentiellement d'apports et de contributions des travailleurs, des employeurs et de l'Etat lui-même), ces mécanismes constituant plutôt un système de capitalisation que de répartition.

101. Il y a lieu d'ajouter enfin que, dans son titre X, le texte de la loi prévoit une prestation transitoire (dans la mesure où le Fonds dispose de ressources véritablement suffisantes), afin que les prestations prévues par la loi puissent être versées jusqu'au moment où les mécanismes permanents auront été constitués.

102. Mécanismes indirects. Il s'agit des institutions de caractère préventif qui agissent sur les causes (de nature économique ou sociale) génératrices de chômage afin d'éviter l'aggravation ou le développement de la crise.

103. Le chapitre V du titre III traite également de la restructuration de la production. Le Ministère du travail et de la sécurité sociale pourra, de sa propre initiative ou à la demande des parties intéressées, déclarer en situation de restructuration de production les entreprises publiques ou mixtes, les secteurs de production privés, publics ou mixtes affectés, ou susceptibles d'être affectés, par des réductions importantes d'emploi. La décision du Ministère du travail et de la sécurité sociale déclarant la restructuration de la production portera convocation de la Commission de négociation de la convention collective applicable, qui sera chargée de négocier sur les points suivants:

- a) Un programme de gestion préventive du chômage dans le secteur;
- b) Les incidences de la restructuration de la production sur les conditions de travail et d'emploi;
- c) Les mesures de reconversion professionnelle et de réinsertion des travailleurs affectés.

La Commission chargée des négociations devra aboutir dans un délai de 30 jours, que l'autorité compétente pourra proroger d'un nouveau délai de 30 jours au plus.

104. Dans les secteurs déclarés en situation de restructuration de la production, le Ministère du travail et de la sécurité sociale pourra :

- a) constituer, dans le cadre du Conseil national de l'emploi, de la productivité et du salaire minimum vital indexé, une commission technique tripartite chargée de procéder à une étude de la situation sectorielle permettant d'évaluer les possibilités de réinsertion dans l'emploi et de prévoir les besoins de formation professionnelle;
- b) autoriser les entreprises non restructurées comportant des établissements de plus de 25 travailleurs à dépasser de 10 % la limite fixée à l'article 34 de la loi;
- c) élaborer un programme d'emploi et de reconversion professionnelle à l'intention des travailleurs affectés.

105. Une procédure de prévention des difficultés des entreprises est prévue dans le chapitre VI (art. 98 à 105). Préalablement à la notification de licenciements ou de suspensions pour force majeure, motifs économiques ou technologiques affectant plus de 15 % des travailleurs dans les entreprises occupant moins de 400 travailleurs, plus de 10 % dans les entreprises occupant entre 400 et 1 000 travailleurs et plus de 5 % dans les entreprises occupant plus de 1 000 travailleurs, la procédure de prévention des difficultés, prévue par ledit chapitre devra être entamée.

106. La procédure de prévention des difficultés sera entamée devant le Ministère du travail et de la sécurité sociale, à l'initiative de l'employeur ou de l'association syndicale des travailleurs. Dans les 48 heures suivant le dépôt de la demande, le Ministère communiquera celle-ci à l'autre partie et convoquera l'employeur et l'association syndicale à une première audience dans les cinq jours. Au cas où les parties n'aboutiraient pas à un accord, l'employeur et l'association syndicale disposeront d'une période de négociation de 10 jours au plus, au cours de laquelle le Ministère du travail et de la sécurité sociale pourra demander un complément d'explications et d'information sur les fondements de la requête ou procéder à des enquêtes et prendre toute autre mesure propre à lui permettre de se prononcer.

107. Le point important du système est que, au cours de la période considérée, les deux parties doivent s'abstenir de toute mesure directe. Si l'accord se fait dans le délai prévu, le Ministère du travail pourra l'homologuer ou le rejeter en motivant sa décision. En l'absence de cette circonstance, il appartiendra au Département d'Etat de décider sans autre formalité que la procédure de crise est achevée.

108. Les articles 106 à 110 du chapitre VII traitent des programmes d'urgence pour l'emploi. Il s'agit de susciter un emploi massif, pour un temps déterminé, grâce au recrutement direct de travailleurs, par l'Etat et les autorités provinciales et municipales, en vue de l'exécution de travaux ou de la prestation de services d'utilité publique et sociale et à forte intensité de main-d'oeuvre, en recourant aux modalités prévues par les articles 43 à 46 de la même loi (contrat de travail de durée déterminée en tant que mesure de promotion de l'emploi). Cela n'empêche pas le Département d'Etat de prendre des mesures justifiées pour tirer parti des autres modalités contractuelles prévues dans le texte, et il est important de souligner, comme nous l'avons fait au début de la présente analyse, qu'en réalité, lorsqu'il traite de la protection contre le chômage, les mesures législatives connues collectivement sous le nom de loi nationale sur l'emploi se révèlent applicables dans toutes les circonstances qui peuvent se présenter.

109. Le système que nous sommes en train de mettre en place se caractérise par trois particularités : la loi est conçue de manière que ce système soit applicable de préférence dans les zones le plus densément peuplées; ses bénéficiaires seront les personnes qui vivent dans les zones les plus proches des localités où les ouvrages sont exécutés; enfin, priorité est donnée aux travailleurs sans emploi ne bénéficiant pas des prestations de chômage qui seraient comprises dans les mesures directes déjà analysées.

110. Quant à la question des difficultés liées au droit au travail et aux progrès réalisés dans ce domaine, les problèmes auxquels l'Argentine pourrait devoir faire face ne vont pas au-delà de la situation de récession économique consécutive au "plan anti-inflationniste" en cours d'exécution.

111. Au début de la section du rapport concernant la "protection contre le chômage", nous avons dit que la loi nationale sur l'emploi prévoyait des mécanismes destinés à mettre en oeuvre le droit au travail prévu dans la Constitution et qu'en même temps elle prévoyait des mesures de protection pour les travailleurs sans emploi dans la perspective d'un chômage massif et étant donné en outre qu'aujourd'hui le chômage était considéré comme ayant un caractère structurel. Le problème du chômage a, en République argentine, un caractère strictement économique. Cependant, grâce aux mesures structurelles économiques et aux systèmes juridiques incorporés à la législation pour atténuer la crise, il est en net recul.

112. Il importe de souligner que, mis à part les problèmes économiques, il n'existe en Argentine aucune situation de discrimination (raciale, religieuse ou sexuelle) qui puisse porter atteinte au droit au travail consacré par la Constitution nationale.

#### Article 7

113. L'article 14 bis de la Constitution nationale prévoit pour tout travailleur une juste rétribution, et l'on y trouve la formule "à travail égal, salaire égal". La loi relative au contrat de travail définit le salaire comme étant la prestation que doit percevoir le travailleur comme conséquence du contrat de travail.

114. Voici quel est le principe qui a été retenu dans notre pays après un large débat : le décret No 333 du 3 mars 1993 exclut de la notion de rémunération au sens large certaines prestations à usage prédéterminé que l'employeur accorde à tous les travailleurs ou à une partie des personnes qui sont à sa charge afin d'améliorer la qualité de la vie au sein de la communauté de travail et de favoriser le développement communautaire. Il y a donc en République argentine deux droits distincts, à savoir, d'une part, le droit à la rémunération et, d'autre part, le droit aux autres avantages qui ne découlent pas rigoureusement de l'accomplissement de certains actes, de l'exécution de certains ouvrages ou de la prestation de certains services conformément aux ordres donnés par l'employeur, liés à l'accomplissement d'une obligation en vertu d'un contrat synallagmatique.

115. Cette distinction n'a d'effet que pour les cotisations et contributions à la sécurité sociale (voir l'article premier du décret 333/93) et elle n'est mentionnée que de façon limitative dans l'instrument juridique. L'aspect important du décret 333/93 est qu'il réaffirme la notion de juste rémunération et que, ce faisant, il interdit que, dans le cadre des discussions salariales, l'entreprise cherche à compenser par des avantages autrefois intégrés à la notion de salaire des rémunérations dont le montant n'est pas conforme à l'attente du travailleur.

116. La notion actuelle de rémunération ayant donc été définie, il s'agit d'énoncer les garanties que la loi apporte aux travailleurs afin que ce salaire soit conforme à l'idée de justice, selon les nécessités de la vie actuelle. Ainsi, notre Grande Charte proclame les principes d'une juste rétribution et du salaire minimum vital, principes qui ne sont pas simplement à réaliser mais qui sont concrètement mis en oeuvre par la loi sur les conventions collectives No 14250, le décret 1334/91 et le décret 470 du 18 mars 1993 et, évidemment, par les principes généraux que définit la loi No 20744, dite loi sur le contrat de travail, sans oublier les dispositions de notre Code civil en ses articles 953 et 1627.

117. En République argentine, la notion de salaire juste ou de juste rémunération est pleinement intégrée à la notion de suffisance, c'est-à-dire que les émoluments reçus par le travailleur doivent être ceux qui sont nécessaires pour qu'il puisse satisfaire ses besoins normaux en matière d'alimentation, de logement, d'habillement, d'hygiène et de transport. Le moyen utilisé pour établir cette rémunération est, dans le cas de presque toutes les activités professionnelles, la convention collective, question qui sera traitée en son temps.

118. Nous avons parlé des trois plans fondamentaux sur lesquels apparaît, dans notre droit, la notion de juste rémunération (la Constitution nationale, les conventions collectives et, enfin, la loi sur le contrat de travail). Cependant, le travailleur dispose d'une ultime sauvegarde dans les dispositions de l'article 114 de la loi sur le contrat de travail : "Lorsque le gain ou le salaire n'aura pas été fixé par voie de conventions collectives ou d'actes émanant de l'autorité compétente et qu'il n'en aura pas été convenu entre les parties, son montant sera fixé par les juges compte tenu de l'importance des services et autres conditions dans lesquelles ceux-ci sont prêtés, de l'effort fourni et des résultats obtenus".

119. L'article que nous venons de citer a donc une importance capitale, étant donné que le travailleur, en cas de rémunération inexistante ou dérisoire, pourra recourir au juge qui, pour fixer le montant de celle-ci, tiendra compte des règles précises énoncées dans la législation.

120. Il n'existe au regard du droit argentin aucune disposition ou accord entre les parties qui puisse prévaloir sur le principe que nous venons de commenter en ce qui concerne la juste rétribution. C'est ce qui a été consacré par le tribunal suprême de la République : "... En cas de conflit entre, d'une part, le salaire minimum vital et la juste rémunération et, d'autre part, la liberté des contrats, c'est la première des deux règles qui devra prévaloir; cela est, en effet, conforme aux principes sur lesquels repose la justice de l'ordre juridique et social, lequel comprend la liberté à l'égard de toute oppression" (voir Cour suprême de justice de la nation, arrêts 246:345).

121. Un autre principe fondamental est énoncé à l'article 115 de la loi sur le contrat de travail : "On ne saurait présumer la gratuité du travail".

122. D'autre part, la législation civile fondamentale assure la défense du travailleur, notamment par les dispositions des articles 953 et 1627 du Code civil. Le premier de ces articles consacre la nullité de tout accord salarial (signé par le travailleur lui-même ou par son représentant dans le cas des

conventions collectives) qui serait contraire aux principes susmentionnés. On y lit ce qui suit : "... l'objet des actes juridiques ... qui ne sont pas impossibles, illicites, contraires à l'usage ou interdits par la loi, ou qui s'opposent à la liberté d'action ou de conscience ou qui portent atteinte aux droits d'un tiers. Les actes juridiques qui ne seraient pas conformes à ces dispositions sont nuls et considérés comme étant sans objet". D'autre part, l'article 1627 est analogue à l'article 114 de la loi sur le contrat de travail, encore que les dispositions de ce dernier texte constituent une amélioration par rapport au précédent et qu'elles soient plus conformes aux nécessités actuelles. On peut lire ce qui suit dans cet article : "Quiconque accomplit un travail ou fournit un service à autrui peut en exiger le prix, même si aucun prix n'a été fixé, à condition que ce service ou ce travail s'inscrive dans le cadre de sa profession ou de ses moyens d'existence. En pareil cas, il est entendu que les parties avaient en vue un prix qui serait déterminé par des arbitres".

123. En citant ces deux articles de notre Code civil (dispositions aujourd'hui supplantées par les principes de protection relatifs au sujet précis que constitue le droit du travail), nous avons voulu rappeler que le souci de la défense du travailleur était déjà en germe dans la législation argentine du siècle dernier.

124. Le système est complété par l'institution du salaire minimum vital, prévue dans l'article 14 bis de la Constitution nationale, et concrétisée par des dispositions législatives, à savoir notamment l'article 116 de la loi sur le contrat de travail. Nous avons déjà cité cet article lorsque nous disions que la rémunération devait être telle qu'elle "assure aux travailleurs une nourriture suffisante, un logement convenable, l'instruction, l'habillement, l'assistance médicale, les frais de transport, des loisirs et des vacances ainsi que la prévoyance sociale".

125. De son côté, la loi sur l'emploi a créé le Conseil national de l'emploi, de la productivité et du salaire minimum vital indexé (art. 135 à 138). Cette institution aura pour rôle, entre autres choses, de déterminer périodiquement le salaire minimum vital indexé (alinéa a) de l'article 136), question sur laquelle nous reviendrons lorsque nous traiterons de ce point précis.

126. D'autre part, on lit à l'article 139 du même texte de loi (la loi sur l'emploi) : "Le salaire minimum vital indexé garanti par l'article 14 bis de la Constitution nationale et institué par l'article 116 de la loi sur le contrat de travail sera fixé par le Conseil national de l'emploi, de la productivité et du salaire minimum vital indexé compte tenu des données de la situation socio-économique, des objectifs de l'institution et de l'équilibre raisonnable entre les deux."

127. L'article 140 de la loi sur l'emploi est particulièrement important en ce sens que, d'une certaine manière, il énonce les distinctions qui peuvent exister entre la notion de juste rémunération et celle de salaire minimum; en effet, alors que ce dernier résultera toujours d'une décision du Conseil national de l'emploi, au contraire le salaire juste fera l'objet de la convention collective considérée dans tel ou tel cas ou dépendra d'autres facteurs.

128. Nous considérons donc que le salaire minimum est la rémunération suffisante, c'est-à-dire telle que la rémunération de n'importe quel travailleur ne pourra y être inférieure : "Tous les travailleurs visés par la loi sur le contrat de travail employés dans la fonction publique et dans tous les organismes et entités où l'Etat agit comme employeur auront le droit de percevoir une rémunération non inférieure au salaire minimum vital indexé, qui sera fixé conformément aux dispositions de la présente loi".

129. Il est donc clair que la rémunération juste sera celle dont il sera convenu librement entre les travailleurs et les employeurs, dans le cadre d'une situation économique objective donnée, étant entendu cependant que la loi garantit aux salariés des émoluments d'un montant minimum suffisant. Lorsque nous traiterons expressément de la question, nous considérerons cette notion du point de vue concret de la négociation collective, mais nous tenions à préciser dès à présent ce qui, selon nous, doit être considéré comme une juste rémunération.

130. La loi relative au contrat de travail comporte un chapitre spécial (le chapitre IV) en ce qui concerne la protection légale et la garantie du paiement de la rémunération des travailleurs; elle énonce des principes de base visant à protéger les catégories les plus vulnérables. Ainsi, cette partie de la loi comporte des principes fondamentaux de contrôle dont on pourrait résumer comme suit les éléments les plus importants :

- a) Le principe général du paiement effectif (art. 124);
- b) La régularité des paiements : salaires mensualisés, personnel rémunéré à la journée ou à l'heure, travail à la pièce (art. 126);
- c) Le principe général relatif aux jours, heures et lieu du paiement (art. 129);
- d) Montant maximum des avances de salaire (jusqu'à 50 %) et précisions sur les circonstances dans lesquelles la loi autorise un dépassement (article 130 et autres articles de teneur analogue);
- e) Interdiction des dédommagements ou des retenues réduisant le montant des rémunérations (article 131 et articles de teneur analogue);
- f) Obligation pour l'employeur de remettre un reçu ou justificatif établi en double exemplaire (art. 138 et 139). De son côté, l'article 140 précise la nature des indications devant figurer dans ce document;
- g) Nullité de tout reçu qui pourrait servir à simuler une renonciation du travailleur; nullité d'autres dispositions pouvant porter atteinte aux droits du travailleur (art. 145).

131. Sans préjudice de ce qui vient d'être exposé, il y a lieu de rappeler le système spécial d'indemnisation qui est prévu par la loi sur l'emploi (loi No 24013), système déjà exposé en ce qui concerne les omissions ou falsifications portant sur la date du début de la période d'emploi et la rémunération perçue par le travailleur, conformément à ce qui est prévu dans les articles 9 et 10 de ladite loi.

132. La jurisprudence argentine a eu l'occasion de se prononcer d'innombrables fois sur ces questions. On signalera comme particulièrement importantes les décisions concernant la falsification des reçus : "Les reçus dits 'libératoires' (pour solde de tout compte, etc.) ne sont valables que lorsque la somme indiquée est inférieure à ce qui est légalement dû" (Cour suprême nationale, 28 août 1950; 3 juin 1957; Cour suprême de la province de Buenos Aires, 11 novembre 1958; Conseil des prud'hommes de Santa Fe, 30 octobre 1967, entre autres décisions). Quant à la Cour suprême de la province de Buenos Aires, elle a déclaré : "Le reçu 'pour solde de tout compte' prouve seulement le paiement de la somme déclarée avoir été reçu."

133. Les règles relatives à la fixation des rémunérations sont définies par la loi No 14250 et ses divers amendements - qui seront examinés dans le courant du présent rapport - sans préjudice des dispositions applicables de la Ley de contrato de trabajo et au cas par cas en l'absence d'accord, comme celle-ci le stipule à l'article 114. Par ailleurs, certaines activités très spécifiques ne sont pas régies par cette loi. Des explications plus détaillées seront fournies en temps opportun à ce sujet.

134. La loi No 14250, adoptée le 29 septembre 1953, est le premier texte législatif argentin à habiliter les syndicats à négocier les conditions de travail, notamment la rémunération. Son article premier est ainsi libellé : "Les conventions collectives qui sont conclues entre, d'une part, une association professionnelle d'employeurs, un employeur ou un groupement d'employeurs et, d'autre part, une association professionnelle de travailleurs dotée de la personnalité syndicale (représentative) sont régies par les dispositions de la présente loi".

135. Le système ainsi mis en place s'articule autour de deux éléments fondamentaux : d'une part, l'obligation d'engager une négociation, obligation qui incombe aux associations professionnelles dotées de la personnalité syndicale et, d'autre part, l'homologation requise du Ministère du travail pour les accords conclus par les parties. Il convient de préciser que cette procédure a été modifiée récemment par le décret No 470/93, dont le contenu sera étudié plus loin.

136. Le champ d'application de la négociation est en principe limité à une branche d'activité, mais cette question, qui est actuellement aussi à l'étude, a fait l'objet d'un projet tendant à modifier la Ley 23551 de asociaciones sindicales déposé au Parlement par le pouvoir exécutif national.

137. Le système de la personnalité syndicale fait allusion aux avantages et prérogatives qui sont reconnus à certaines associations syndicales compte tenu de leur représentativité. Au nombre de ces prérogatives figure celle de négocier les conditions de travail et, par conséquent, les salaires. Il convient, cependant, de préciser qu'à aucun moment cette faculté ne signifie qu'il peut être porté atteinte aux droits des associations qui sont simplement inscrites (celles qui, dans la même activité sont moins représentatives), et qui ont des droits du fait qu'elles existent, en parfaite conformité avec les principes énoncés dans les Conventions internationales du travail Nos 87 et 98.

138. L'homologation requise du Ministère du travail et de la sécurité sociale signifie que les accords conclus par les partenaires sociaux produisent dès lors effet dans toute la branche d'activité visée. Il faut préciser que l'Etat exige, pour que cette homologation soit donnée, que les accords conclus "ne renferment aucune clause qui soit contraire à l'ordre public ou à l'intérêt général ou dont l'application aurait des effets pervers sur la situation économique générale du pays ou de certains secteurs d'activité ou entraînerait une importante dégradation des conditions de vie des consommateurs" (article 4, paragraphe 3, de la loi No 14250).

139. Il convient de signaler, toutefois, qu'en aucun cas cette disposition ne libère les parties signataires de leurs obligations; qui plus est, elle produit effet au regard des normes du droit civil qui stipulent le caractère obligatoire des accords conclus entre elles (article 1197 du Code civil argentin).

140. Les négociations salariales sont également régies par la Ley de contrato de trabajo (loi sur le contrat de travail) car, même s'il existe une loi spécifique en la matière, celle-ci ne peut en aucun cas enfreindre les principes auxquels l'Etat est attaché en matière de protection des travailleurs. Il convient de préciser à cet égard qu'une convention collective n'est applicable que si les avantages qu'elle procure aux travailleurs sont égaux ou supérieurs mais en aucun cas inférieurs à ceux qui s'attacheraient à un contrat individuel de travail. L'article 7 prévoit que "Les dispositions des conventions collectives qui auront bénéficié de l'homologation auront force obligatoire et ne pourront être modifiées par un contrat individuel de travail dans un sens défavorable au travailleur ...".

141. L'article 9 de la loi No 20744 traite également de cette question : "Article 9 : En cas de doute quant à l'application de normes établies par la loi ou par les conventions, celle de ces normes qui est la plus favorable au travailleur prévaudra, chaque norme ou ensemble de normes régissant un domaine particulier du droit du travail étant considéré séparément. Si le doute a trait à l'interprétation ou à la portée de la loi, les juges ou toute personne chargée d'appliquer la loi trancheront dans le sens le plus favorable au travailleur".

142. La Ley de convenciones colectivas (loi sur les conventions collectives) régit non seulement la question spécifique des salaires, mais également toutes les conditions de travail. Son article 14 - dans la section 2, intitulée "Les commissions paritaires", qui englobe les articles 14 à 17 - traite expressément de cette question.

143. Le décret d'application de la loi No 14250 porte le numéro 6582/54. Il est également joint en annexe.

144. En 1976 (le 24 mars), un coup d'Etat militaire a interrompu le processus démocratique engagé en République argentine. Quant au processus de négociation, il a été mis en veilleuse par le décret 9/76 qui a suspendu momentanément l'activité syndicale des groupements de travailleurs et d'employeurs et des associations professionnelles. Cela a été l'élément fondamental le plus marquant de cette période de l'histoire du travail en Argentine.

145. A partir de 1982, la République argentine a entrepris timidement de remettre sur pied une partie des institutions démocratiques perdues, entre autres, dans une certaine mesure, la possibilité d'engager des négociations collectives. Ultérieurement, l'arrivée du gouvernement démocratique (en 1983) a marqué le début de la consolidation de ce processus, non sans difficulté, avec la promulgation de lois qui tendaient à régulariser la situation des syndicats et qui allaient dans le sens des normes édictées par l'OIT.

146. Cinq ans plus tard, comme chacun sait, l'Argentine a connu une grave crise économique qui a plongé tous les secteurs de la production dans l'hyperinflation. Dans cette situation tragique, l'actuel Gouvernement argentin, assumant ses responsabilités, a pris des mesures d'extrême urgence. La situation est demeurée instable jusqu'à la mise en place du plan dit Plan de convertibilidad (Plan de convertibilité, loi No 23928), qui visait à renverser la situation de précarité économique dans laquelle se trouvait la République. L'article 10 de la loi No 23928 interdisait l'indexation des prix et des salaires. Le législateur voulait ainsi faire chuter verticalement le coût de la vie et sortir le pays de la spirale hyperinflationniste.

147. Ce dispositif général, adopté en temps de véritable urgence économique, a dû être harmonisé avec les principes et garanties inscrits dans la Constitution nationale, en particulier de ceux et celles dont il a déjà été fait mention et qui sont consacrés par la législation du travail. Dans le domaine des pensions, les autorités nationales tentent de mettre en place des systèmes qui permettront de remédier à cette délicate situation, qui est désormais l'une de leurs plus importantes préoccupations.

148. Tel est le contexte dans lequel la Ley de convertibilidad régleme le secteur du travail. A travers elle, l'Argentine entend donner un sens précis à la notion de "non-indexation des salaires". Il convient de dire, avant toute autre chose, que cela ne signifie pas que la République argentine ignore la nécessité d'un relèvement des salaires. Bien au contraire, elle tient à faire en sorte que ce relèvement s'appuie sur des bases solides et sur les objectifs budgétaires d'une politique économique nationale à planification centralisée.

149. Quant à la notion de "rémunération juste", nous avons dit plus haut qu'il s'agit de la rémunération qui est fixée d'un commun accord par les travailleurs et les employeurs dans une situation économique objective donnée. Cependant, en même temps, le salarié doit être assuré de toucher un salaire minimum suffisant. Ce principe n'est pas modifié par la Ley de convertibilidad.

150. La "situation économique objective" était celle d'une hyperinflation. Dans ces conditions, il n'y avait qu'un seul moyen réaliste, valable et indiscutable de relever les salaires, et c'était d'accroître la productivité. C'est pourquoi le décret No 1334/91 encourage la négociation collective et le relèvement des salaires en fonction de cette prémisse. Cela ne signifie pas qu'il ne puisse y avoir d'accord entre les secteurs de la production en dehors de cette méthode. Si un tel accord était conclu sans que l'augmentation des salaires repose sur l'accroissement de la productivité, la seule conséquence qui en découlerait serait la non-homologation par l'autorité chargée de l'application; en d'autres termes, il ne produirait pas d'effet erga omnes

c'est-à-dire à l'égard de tous les travailleurs de la branche (article 8 de la loi No 14250) et ne serait applicable qu'aux parties signataires, la convention collective demeurant donc à tous égards en vigueur. Divers accords ont ainsi été signés.

151. Il convient de faire remarquer que la mise en place de tout ce système visait à établir un juste équilibre entre les besoins des travailleurs et une authentique situation de crise économique. A ce propos, le Comité de la liberté syndicale de l'Organisation internationale du Travail a, à maintes reprises, déclaré qu'en cas de situation économique exceptionnelle, des limitations peuvent être imposées en ce qui concerne certains aspects des négociations collectives.

152. En l'occurrence, les mesures prises par les autorités nationales sont en parfaite conformité avec les principes internationaux, car on ne peut parler de "limitation" lorsque la non-application par les partenaires sociaux du décret No 1334/91 a pour unique conséquence la non-homologation par le Ministère du travail, formalité administrative qui n'est ni suggérée ni moins encore imposée par aucun instrument international.

153. En vue de préciser la procédure relative aux négociations collectives et d'introduire une plus grande équité dans les salaires des travailleurs, le gouvernement a promulgué, le 18 mars 1993, le décret No 470 qui porte sur les points suivants :

- a) La négociation dans les petites entreprises;
- b) La fixation des salaires selon des modalités générales ou des modalités particulières;
- c) Le respect des dispositions des lois Nos 14250 et 23928.

154. Il convient de préciser qu'actuellement la loi No 14250 s'applique sans réserve en République argentine et que tant le décret No 1334/91 que le décret susmentionné tendent à renforcer les principes énoncés dans ladite loi. En particulier, le décret No 1334/91 a pour objet de préciser la portée de la clause énoncée dans l'article 4, troisième alinéa, de la loi No 14250 (texte modifié No 108/88), qui dispose ce qui suit : "Les accords conclus ne doivent comporter aucune clause qui soit contraire à l'ordre public ou à l'intérêt général ou dont l'application aurait des effets pervers sur la situation économique générale ou celle de certains secteurs d'activités ou entraînerait une importante dégradation des conditions de vie des consommateurs". L'homologation administrative ne peut en effet être donnée dans ces cas-là, le critère de productivité n'étant pas respecté.

155. En élargissant la base de négociations, le décret No 470/93 permet une plus grande transparence dans la grille hiérarchique des salaires conventionnels qui, jusqu'à aujourd'hui, ne reflétait pas le montant des sommes réellement perçues, cela au détriment des recettes fiscales et des caisses de pension. Le décret vise donc, logiquement, l'ensemble des travailleurs, en activité ou à la retraite.

156. Cet élargissement de la base des négociations, en permettant la négociation d'accords d'entreprises, institue un système plus équitable. Or, comme on l'a vu, il n'en était pas ainsi auparavant en République argentine, où les conventions de branche fixaient un salaire identique pour tous, indépendamment de la situation régnant dans l'entreprise. Ce système visait à assurer à celui qui travaillait dans une entreprise de faible importance économique un salaire conventionnel garanti mais du fait incontestable de cette uniformisation des salaires, les entreprises qui pouvaient offrir une rémunération plus élevée à leurs travailleurs leur versaient un salaire "au noir".

157. Actuellement, le système mis en place par le décret No 470/93 permet de modifier le niveau de négociation des accords, à la demande d'une association professionnelle, d'un employeur ou d'un groupe d'employeurs compris dans le champ d'application de la convention de travail pertinente.

158. Fondamentalement, ce décret institue un double cadre de négociation, à savoir :

a) Un cadre général à l'intérieur duquel les conditions générales de travail et les salaires sont déterminés par voie de convention collective et ont force obligatoire pour l'activité, la branche, le secteur ou l'entreprise compris dans le champ d'application de celle-ci;

b) Un cadre particulier à l'intérieur duquel les conditions de travail et les salaires varient, se superposant aux conditions et aux salaires du cadre général et ayant force obligatoire pour les travailleurs de l'entreprise ou du secteur concerné. L'employeur et le groupement syndical signataires de la convention collective de travail pourront y apporter des modifications, l'élargir, la supprimer ou l'arrêter pour une seule fois, selon le rythme de l'activité économique de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe d'entreprises où elle aura été conclue. N'en relèveront que les employeurs signataires. Ce dont il aura été convenu à quelque niveau de négociation que ce soit sera réputé être la norme conventionnelle valable pour les parties signataires, opposable à toute autre disposition conventionnelle en vigueur.

159. Le décret en question prévoit également la possibilité d'une homologation de l'accord conclu, mais dans le cadre général, puisque l'accord dont il est question à l'alinéa b) plus haut n'est pas subordonné à cette formalité administrative (voir art. 3 bis, al. c)).

160. Ce décret vise, par le biais des conditions générales de travail, à garantir le respect des normes qui établissent une certaine égalité entre les travailleurs employés dans un même secteur d'activité et, par-delà cette égalité à instaurer (al. b)) des conditions plus favorables dans les unités de production qui peuvent les offrir. Par le biais de l'homologation, les accords de base ou accords généraux seront applicables à tous les travailleurs d'un secteur d'activité. Ce faisant, l'Argentine concilie donc deux principes fondamentaux en matière de juste rémunération, à savoir, d'une part, assurer aux travailleurs des entreprises moins prospères des conditions de travail dignes et, d'autre part, permettre aux salariés des entreprises plus florissantes de bénéficier de meilleures conditions de travail en rapport avec cette situation.

161. Il convient de préciser que, depuis 1983, avec l'avènement de la démocratie, divers décrets (199/88, 200/88 et 183/88) ainsi que la loi No 23546 relative aux procédures en matière de négociation collective, les négociations salariales ont gagné en transparence. Les décrets Nos 1334/91 et 470/93 déjà mentionnés complètent cet arsenal.

162. On a fait observer que certaines catégories de personnel étaient exclues du champ d'application des conventions collectives, par exemple le personnel de l'administration publique, qui ultérieurement ont été incorporées au système par la loi No 18753, dont un décret d'application (No 183/88) vise également le personnel qui travaille dans des entreprises ou sociétés de l'Etat national.

163. D'autre part, la loi No 24185 et son décret d'application englobent dans le champ de la négociation les personnels de l'administration centrale, en créant une commission de négociation de la convention collective des travailleurs de l'Etat.

164. L'adoption de cette loi est importante pour la République argentine car, en étendant aux très nombreux fonctionnaires de l'Etat le bénéfice des dispositions de la Convention No 151 de l'Organisation internationale du Travail concernant la protection du droit d'organisation et les procédures de détermination des conditions d'emploi dans la fonction publique, elle permet à l'Argentine de mettre sa législation en conformité avec ladite convention.

165. Comme il est dit dans le présent rapport, le salaire minimum était lié à l'idée d'une rémunération suffisante. La Ley de contrato de trabajo le définit en ces termes : "La rémunération minimum que doit toucher en espèces le travailleur sans charge de famille, pour la durée légale de son travail, de manière qu'elle lui assure une nourriture suffisante, un logement convenable, l'instruction, l'habillement, l'assistance médicale, les frais de transport et la jouissance de loisirs, des vacances et la prévoyance sociale" (art. 116). Selon la doctrine, ce concept - qui définit sur un plan général ce qu'il faut entendre par rémunération minimale - englobe trois formes de rémunération.

166. La première forme de rémunération - le salaire minimum - est celle qui est visée à l'article 116 de la Ley de contrato de trabajo - et tout d'abord dans l'article 14 bis de la Constitution argentine, ces deux textes étant conformes à la Convention No 26 de l'OIT, que la République argentine a ratifiée par la loi No 13560. La Ley de contrato de trabajo reconnaît à cette forme de rémunération un caractère insaisissable, sauf lorsqu'il s'agit d'une dette alimentaire (art. 120) et interdit le paiement de salaires inférieurs à celui-ci, excepté dans les cas expressément visés par l'article 119. Le montant du salaire minimum indiqué pourra être mensuel, journalier ou horaire (art. 118). Y aura droit tout travailleur âgé de plus de 18 ans (art. 117).

167. Quant à la loi No 24013 dite "Ley de empleo" (loi sur l'emploi), elle régit en son titre VII, comme on l'a déjà dit, le salaire minimum vital indexé. Il convient, à cet égard, de se reporter à ses articles 139 et 140 mais en mettant l'accent sur trois données fondamentales qui entrent en ligne de compte dans la détermination de ce salaire :

- a) La situation socio-économique;
- b) Les objectifs de l'institution;
- c) L'équilibre raisonnable entre les deux.

168. Par ailleurs, il convient aussi de mettre tout particulièrement l'accent sur le fait que le salaire minimum vital indexé ne pourra être pris comme indice ou comme base de calcul pour déterminer avec précision le montant de quelque autre prestation légale ou conventionnelle que ce soit, par exemple pour établir le montant de l'indemnité de licenciement. Le salaire minimum ne peut servir de prétexte pour porter atteinte aux droits du travailleur, quels qu'ils soient, qui sont généralement évalués en fonction de la rémunération effective. Ainsi, par exemple, pour calculer l'indemnité d'ancienneté ou de licenciement, la loi prend en compte d'autres paramètres : "Dans les cas de licenciements décidés par l'employeur sans juste motif, avec ou sans préavis, ledit employeur devra verser au travailleur une indemnité équivalant à un mois de salaire par année de service ou fraction d'année supérieure à trois mois, en prenant pour base de calcul la rémunération mensuelle normale et habituelle la plus élevée perçue au cours de la dernière année, ou de la durée de prestation de services, si la durée de celle-ci est inférieure" (article 153 de la Ley de empleo portant modification de l'article 245 de la loi No 20744).

169. La deuxième forme de rémunération - le salaire minimum professionnel - s'entend du salaire fixé par voie de négociation collective pour une association professionnelle donnée de travailleurs, salaire qui, en aucun cas, ne peut être inférieur au salaire minimum susmentionné.

170. Enfin, la troisième forme de rémunération - le salaire minimum garanti - assure au travailleur le maintien d'un revenu minimum durant une période donnée, même si le travailleur ne fournit pas de services durant la totalité de cette période pour des raisons inhérentes à l'entreprise. Cette formule était destinée à faire face à certains aléas économiques qui frappent périodiquement telle ou telle activité et interrompent la prestation des travailleurs. Ce genre de situation a incité les pouvoirs publics à adopter la loi No 19856, qui cite comme précédents le décret-loi No 14103/44, modifié par la loi No 12921, la loi No 18835 concernant l'industrie frigorifique et la loi No 21429 relative aux dockers du port de Buenos Aires, dont les dispositions se rattachent à la convention collective No 420/73.

171. Du point de vue du contenu juridico-légal, il existe tant dans la doctrine que dans la jurisprudence diverses formes de rémunération, dont certaines ont déjà été évoquées, par exemple le salaire minimum. Il y a cependant une distinction importante quant au caractère principal ou complémentaire que peuvent revêtir les divers éléments ou formes de salaire,

en fonction des modalités et de la périodicité du paiement. La loi protège le salarié en précisant qu'il doit avoir la libre disposition de son salaire et que ce dernier doit lui être versé en espèces, pour sa plus grande partie tout au moins.

172. La périodicité du paiement des salaires est fixée par voie de convention compte tenu de la Ley de contrato de trabajo, qui dispose en son article 126 : "Le paiement des rémunérations devra être fait à l'un des intervalles suivants : a) pour le personnel payé au mois, au terme de chaque mois civil; b) pour le personnel rémunéré à la journée ou à l'heure, par semaine ou par quinzaine; c) pour le personnel rémunéré à la pièce ou pour une quantité de travail donnée, chaque semaine ou quinzaine pour les travaux terminés au cours de ces périodes, plus une somme proportionnelle à la valeur du reste du travail effectué, étant entendu qu'un montant qui ne sera pas supérieur au tiers de ladite somme pourra être retenu à titre de garantie". Cela signifie que le salaire principal ne peut être versé que dans les délais légaux.

173. Les compléments de salaire font également partie de la rémunération du travailleur, mais, à la différence du principal, ils peuvent faire l'objet d'autres modes de paiement selon la nature de l'activité, même si, en règle générale, ils doivent être versés en même temps que le salaire principal. L'article 127 de la loi susmentionnée dispose ce qui suit : "Quand des rémunérations accessoires auront été stipulées, elles devront être payées en même temps que la rétribution principale. Dans le cas où la rétribution accessoire comprendra ordinairement la participation aux bénéfices ou des versements au titre d'une association en participation, l'époque du paiement devra être fixée d'avance". Ainsi, dans un arrêt rendu le 5 novembre 1957, la Cour suprême de la province de Buenos Aires a estimé que "l'intéressement du personnel aux honoraires perçus par les notaires, dans les formes prescrites à l'article 30 de la loi No 5750 de la province de Buenos Aires, constitue une participation aux bénéfices et fait partie de la rémunération". Quant à la Chambre d'appel de Rosario, elle a déclaré : "S'il a été convenu que le travailleur participerait aux bénéfices d'un établissement donné, il a droit à cet avantage, même si l'entreprise est globalement déficitaire" (arrêt du 16 décembre 1958).

174. On comprendra donc qu'en Argentine le salaire ordinaire est le salaire principal et les éléments qui s'en distinguent correspondent aux compléments de salaire. En Argentine, les primes représentent l'une des formes du salaire principal. Pour plus de clarté, nous proposons un classement où apparaissent les différentes modalités de paiement du salaire ordinaire ou principal et des autres éléments de la rémunération, qui sont distincts de celle-ci et qui constituent le salaire complémentaire. Ces distinctions étant connues de tous, elles ne seront pas analysées dans le présent document. Le classement proposé est le suivant :

a) Salaire ordinaire ou principal, versé en espèces :

- i) salaire au temps : salaire journalier (pour une journée de travail), salaire mensuel;

- ii) salaire au rendement :
  - rémunération à la pièce;
  - rémunération à la commission (individuelle ou collective);
  - pourcentage sur les ventes;
  - primes;
  
- b) Compléments de salaire :
  - i) Gratifications;
  - ii) Treizième mois;
  - iii) Participation aux bénéfices;
  - iv) Avantages en nature et autres :
    - nourriture;
    - logement;
    - habillement;
    - soins médicaux;
    - petits travaux;
    - indemnité de déplacement;
    - libéralités;
    - suppléments de salaire :
      - ancienneté;
      - fonctions spécifiques;
      - travaux dangereux;
      - heures supplémentaires;
      - titre ou diplôme;
      - récompenses;
  
- c) Autres prestations salariales accordées au titre :
  - i) des accidents et maladies qui ne sont pas dus à une faute du salarié;
  - ii) d'une invalidité temporaire consécutive à un accident du travail;
  - iii) de congés annuels;
  - iv) de licences et permis spéciaux;
  - v) d'interruptions pour causes économiques.

175. Comme il ressort de la classification susvisée, les accessoires ont un caractère particulier : ils ne sont pas, le plus souvent, versés à la date du paiement du salaire ordinaire (par exemple le treizième mois, les congés payés, etc.), ils varient, quant à leurs modalités, selon la qualification de la fonction du travailleur (travaux dangereux), certains relevant essentiellement de situations particulières tenant à la façon dont le salarié

effectue son travail ou à sa situation personnelle (par exemple, allocations pour titres, récompenses, bonifications, etc.). Plus précisément, on peut dire qu'ils présentent un caractère dynamique par opposition au caractère statique du salaire principal ou ordinaire tel qu'il est défini à l'article 103 de la Ley de contrato de trabajo. Par ailleurs, le décret No 333/91 nuance, à certains égards, ce qui précède en définissant le salaire principal ou ordinaire comme la contrepartie du fait qu'une force de travail a été mise à la disposition de l'employeur ou du fait que le travailleur a accompli certains actes, exécuté une oeuvre ou fourni des services sur ordre de l'employeur. Il reste entendu toutefois que ce salaire est versé en exécution de l'obligation qui incombe à l'employeur en vertu d'un contrat synallagmatique.

176. Depuis qu'a été créé l'Office national de la statistique et des recensements (INDEC), l'Argentine dispose de statistiques sur le salaire minimum vital indexé. Il existe des statistiques des salaires de base et de leur évolution, avec un classement selon les accords et les catégories professionnelles et un indice officiel de ces salaires dans l'industrie manufacturière et le bâtiment, par branche d'activité et catégorie professionnelle.

177. Quant aux rémunérations effectivement versées, le Secrétariat à la sécurité sociale, qui relève du Ministère du travail et de la sécurité sociale, procède tous les mois à une enquête sur les divers secteurs de l'économie. Par ailleurs, l'INDEC enquête sur les rémunérations dans l'industrie et établit tous les mois l'indice des prix à la consommation (coût de la vie).

178. A propos de la notion de juste rémunération, nous avons évoqué le principe du salaire égal pour un service ou un travail égal (de valeur identique). Nous avons signalé que le principe était consacré dans notre Constitution nationale, plus précisément dans l'article 14 bis. Sa formulation a été pratiquement la seule modification qui ait été effectuée par les constituants en 1957. Ce principe, de caractère pragmatique, répond au principe plus général de justice qui est essentiel au droit fondamental, à savoir celui de l'égalité, mais, à la différence de ce que dispose l'article 16 de la Constitution, il ne s'agit pas seulement d'égalité "au regard de la loi"; en effet, la nouvelle clause exige également l'égalité en matière contractuelle. Dès lors que ce principe constitutionnel a été réglementé par l'article 81 de la loi sur le contrat de travail, il a reçu son plein effet : "Article 81 : L'employeur devra traiter de la même façon les travailleurs se trouvant dans des situations identiques. Constitueront une différence de traitement les cas de discrimination arbitraire fondée sur le sexe, la religion ou la race, mais non pas lorsque cette différence répondra à des principes tendant au bien général, comme celle qu'entraînent une plus grande efficacité, le zèle ou l'application à ses tâches de la part du travailleur".

179. C'est à la Cour suprême de justice de la nation qu'il est revenu de donner une plus grande précision et une plus large portée à la clause constitutionnelle; en effet, la Cour a déclaré que le principe d'égalité de rémunération pour une tâche égale "n'est rien d'autre que l'expression de la règle plus générale selon laquelle la rémunération doit être juste".

Le principe étant ainsi entendu, il est indubitable qu'il n'admet pas les distinctions arbitraires, telles que celles qui seraient fondées sur le sexe, la religion ou la race, mais qu'il ne s'oppose pas aux distinctions reposant sur des motivations relatives au bien général. Dans un autre paragraphe de l'arrêt, il est dit que le principe ne s'oppose pas non plus aux différenciations fondées sur "une plus grande efficacité, le zèle ou l'application à ses tâches de la part du travailleur" (voir l'arrêt de la CSJN 265:242).

180. L'effectivité du principe d'égalité dont nous venons de parler se répercute naturellement sur les clauses des conventions collectives, étant donné que celles-ci exercent leurs effets à la manière d'une loi (pour ce qui est du fond) et qu'elles ne pourraient, en conséquence, comporter des règles impératives interdites par la Constitution nationale ou par les lois rédigées en application de cette dernière (en ce qui concerne la forme).

181. Il y a lieu de souligner que, outre les dispositions de la Constitution, la Convention No 100 de l'OIT, ratifiée par le décret-loi No 11595/56, consacre l'égalité des rémunérations entre la main-d'oeuvre masculine et la main-d'oeuvre féminine. Sur ce point, l'article 172 de la loi sur le contrat de travail stipule : "Une femme pourra conclure tout genre de contrat de travail, étant entendu que les conventions collectives ou les réglementations autorisées ne pourront sanctionner aucun type de discrimination quant à son emploi, qu'il soit fondé sur le sexe ou l'état civil de l'intéressée, même si ce dernier est modifié au cours de la relation de travail".

182. D'autre part, la loi No 24013 a supplanté l'article 173 de la loi sur le contrat de travail qui interdisait aux femmes le travail de nuit. Il y a lieu de signaler que, le 23 août 1989, a été promulguée en Argentine la loi dite antidiscriminatoire, dont l'article premier se lit comme suit : "Quiconque, de manière arbitraire, empêche, restreint ou limite en quelque façon l'exercice égalitaire des droits et garanties fondamentaux reconnus dans la Constitution nationale devra, sur la demande de la personne lésée, s'abstenir d'appliquer la mesure discriminatoire ou cesser de l'appliquer, et réparer le dommage moral et matériel qu'il aura causé". "Aux fins du présent article - ajoute la loi -, on s'attachera en particulier aux actions ou omissions discriminatoires déterminées par des motifs tels que la race, la religion, la nationalité, l'idéologie, l'opinion politique ou syndicale, le sexe, la situation économique, la condition sociale ou tel ou tel caractère physique".

183. Le chapitre II du titre VII de la loi sur le contrat de travail comporte des dispositions qui visent à protéger la maternité. On trouve énoncé dans cette partie de la loi un régime de congé de maternité qui comporte un certain nombre d'options. "Article 177 : Le travail du personnel féminin est interdit de 45 jours avant l'accouchement à 45 jours après celui-ci. Toutefois, l'intéressée pourra demander que soit réduit le congé précédant l'accouchement, qui en aucun cas ne pourra être inférieur à 30 jours; dans cette hypothèse, le reste de la durée totale du congé sera ajouté au repos postérieur à l'accouchement. En cas de naissance prématurée, on ajoutera au repos postérieur tout le temps de congé dont l'intéressée n'aurait pas bénéficié avant l'accouchement, de manière à atteindre les 90 jours ...".

184. Pendant le congé, la femme jouira de son salaire intégral, ainsi que des prestations du système de sécurité sociale. De même, elle se voit assurer la stabilité de l'emploi pendant la durée de la grossesse et cela aura un caractère de droits acquis dès lors que la travailleuse aura dûment informé son employeur de son état, conformément au même article. Il y a lieu de préciser, également, que si la femme demeure absente de son travail pendant une période plus longue en raison d'une maladie qui est due à la grossesse ou à l'accouchement et qui la met dans l'impossibilité de reprendre son travail, elle aura droit aux prestations prévues dans l'article 208 de la loi, et elle aura droit à une prolongation de son congé pendant six mois si son ancienneté est inférieure à cinq ans et pendant 12 mois si elle a plus de cinq ans d'ancienneté.

185. La loi stipule une présomption au cas où la travailleuse serait licenciée soit pendant sa grossesse, soit sept mois et demi après l'accouchement. La disposition pertinente se lit comme suit : "Sauf preuve à l'effet du contraire, le congédiement de la travailleuse sera présumé avoir pour motif la maternité ou la grossesse quand il sera décidé dans un délai de sept mois et demi précédant ou suivant la date de l'accouchement, si toutefois l'intéressée s'est conformée à l'obligation de notifier et de prouver dûment son état de grossesse ainsi que, le cas échéant, la naissance de l'enfant ...".

186. La loi prévoit en pareil cas une indemnisation spéciale équivalente à un an de rémunérations et cumulable avec celle qui est prévue à l'article 245, déjà mentionnée (voir l'article 182 de la loi sur le contrat de travail).

187. La loi prévoit également des périodes de repos quotidien pour l'allaitement. Ainsi, on lit dans l'article 179 : "Toute travailleuse mère qui allaite son enfant pourra disposer de deux pauses d'une demi-heure à cet effet, au cours de la journée de travail et pendant une période qui ne sera pas supérieure à un an suivant la date de la naissance, à moins que, pour des raisons d'ordre médical, la mère doive allaiter son enfant pendant un laps de temps plus long. Dans les établissements où sont occupées des travailleuses dans la proportion minimale prévue par les règlements, l'employeur devra mettre des pièces à la disposition des mères et fournir des garderies d'enfants jusqu'à l'âge et dans des conditions qui seront fixés en temps utile ..." (traduction du BIT).

188. La jurisprudence s'est montrée particulièrement sévère à l'égard des employeurs qui n'avaient pas respecté cette prescription légale : "... si l'employeur n'accorde pas à la mère les commodités nécessaires pour allaiter son enfant, celle-ci peut se considérer comme licenciée, même dans les cas où il n'était pas obligatoire d'aménager des locaux pour soins maternels (voir Conseil national des prud'hommes, troisième chambre, décision du 30 octobre 1972).

189. La loi va beaucoup plus loin que cela, accordant à la femme travailleuse qui a un enfant une série d'options, à savoir :

a) Poursuivre son activité dans l'entreprise dans les mêmes conditions; ou

b) Résilier son contrat de travail, en percevant soit l'indemnité pour temps de service qui est prévue dans le présent alinéa, soit, si cela est plus avantageux, les avantages prévus dans les statuts professionnels ou les conventions collectives. En pareil cas, l'indemnité équivaudra à 25 % de la rémunération de la travailleuse, calculée sur la base de la moyenne fixée à l'article 245 pour chaque année de service, qui toutefois ne pourra dépasser le montant d'un salaire minimum vital par année de service ou fraction d'année supérieure à trois mois. L'employeur pourra reprendre la femme travailleuse soit dans un emploi de la même catégorie, soit dans des fonctions ou un emploi de rang supérieur ou inférieur au précédent, si un accord est conclu sur ce point entre lui-même et la travailleuse. La violation de ces règles crée une situation de licenciement injustifié.

190. Des dispositions semblables ont été incorporées aux statuts particuliers de l'Administration publique de l'Argentine.

191. Il n'existe en Argentine aucun facteur qui empêche d'étendre à tous les travailleurs le bénéfice du principe de la juste rémunération. Nous avons exposé in extenso dans les chapitres antérieurs les dispositions légales visant à garantir aux travailleurs une rémunération propre à leur assurer, ainsi qu'à leur famille, une existence digne.

192. En ce qui concerne la sécurité et l'hygiène du travail, les principaux textes qui existent en Argentine sont les suivants :

- a) Loi No 19587, relative à l'hygiène et à la sécurité du travail;
- b) Décret No 351/79, constituant un règlement d'application de la loi No 19587;
- c) Résolution 2/89, concernant la participation aux conventions collectives de la Direction nationale de la santé et de la sécurité du travail;
- d) Dispositions 31/89, 33/90 et 41/89, dispositions réglementaires concernant le Registre national des substances cancérigènes et le Registre indexé des polluants de l'environnement;
- e) Résolution 369/91, concernant l'utilisation, la manipulation et l'évacuation des diphényles polychlorés et de leurs déchets;
- f) Résolution 444/91, modifiant les valeurs de concentration maximale autorisée pour les polluants chimiques (annexe III, décret No 351/79);
- g) Résolution 577/91, concernant l'utilisation, la manipulation et l'évacuation de l'amiante et de ses sous-produits (asbeste);
- h) Règles concernant les conditions de travail, la santé, l'hygiène et la sécurité du travail, applicables aux conducteurs des transports publics de passagers sur route (voir le décret No 2254/92).

193. La Direction nationale de la sécurité et de l'hygiène du travail, qui dépend du Ministère du travail et de la sécurité sociale, est chargée de coordonner et d'exécuter les politiques concernant le domaine de la santé en milieu de travail. C'est donc à elle qu'incombe l'application de la loi sur l'hygiène et la sécurité du travail (No 19587). Nous avons déjà dit que le dispositif dont il s'agit ici constituait l'un des ensembles les plus complexes qui aient été élaborés dans le monde, et que ces principes avaient été repris par d'autres pays. La Direction nationale de la santé centralise tout ce qui s'y rapporte. Ainsi, chacun des organes qui composent cette direction nationale constitue en lui-même un organigramme complexe et doit pouvoir compter sur du personnel hautement spécialisé ainsi que sur des techniques de pointe.

194. La Direction comprend six subdivisions :

- a) Enregistrement, traitement et documentation;
- b) Inspection;
- c) Subdivision technico-légale;
- d) Pathologie du travail et études épidémiologiques;
- e) Hygiène analytique et surveillance biologique; et
- f) Centre national d'hygiène et de sécurité du travail.

195. Le champ d'action de la Direction est très large. On peut différencier ses activités selon qu'elles ont un caractère préventif ou répressif :

a) Activités de caractère préventif. Activités d'inspection, d'enquêtes, d'études concernant la santé du travailleur, de formation, de sensibilisation en ce qui concerne ces questions, d'enregistrement et d'évaluation de la documentation, d'homologation des équipements et des éléments de protection personnelle et collective, etc.;

b) Activités de caractère répressif. La Direction nationale de la santé et de la sécurité du travail est chargée d'instruire les dossiers concernant les entreprises ayant enfreint les règles en vigueur en matière de santé publique; de même, il incombe à la Direction de l'inspection du travail du Ministère du travail - section des dossiers - de prendre une décision définitive sur ces poursuites. Cette procédure est régie par la loi No 18695. D'autre part, l'article 200 de la loi sur le contrat de travail dispose ce qui suit : "Si l'autorité compétente constate que des tâches sont accomplies dans des conditions insalubres, elle ordonnera à l'employeur d'aménager l'environnement du lieu, de l'établissement ou de l'activité en cause de manière que le travail se déroule dans des conditions de salubrité, dans un délai convenable fixé à cet effet. Si l'employeur ne se conforme pas dans le temps et sous la forme indiqués à l'ordre donné, l'autorité compétente qualifiera les tâches ou conditions ambiantes du lieu dont il s'agit. La déclaration d'insalubrité incombera également à la Direction nationale de la sécurité et de l'hygiène du travail, et elle doit être fondée sur des avis médicaux rigoureusement scientifiques. L'autorité compétente ne pourra s'abstenir d'y donner suite que si les conditions causant l'insalubrité

cessent d'exister (voir l'article 200). Il est important de signaler cet article : en effet, deux de ses principaux aspects sont essentiels pour comprendre la manière dont sont appliquées les décisions de l'organisme compétent ou les décisions qui seraient prises sur les questions litigieuses, sous réserve, bien évidemment - en ce qui concerne ce dernier aspect -, que les justiciables conservent le droit de se défendre et de recourir au Conseil national des prud'hommes une fois épuisées les voies administratives.

Les décisions de la Direction nationale de la sécurité et de l'hygiène du travail, comme les résolutions de la Direction nationale de l'inspection du travail, ont un caractère d'ordre public et ne peuvent être modifiées par les parties et, d'autre part, la déclaration d'insalubrité est préalablement requise pour pouvoir fixer la journée de travail à six heures. Cela est conforme au principe selon lequel l'Etat est tenu de veiller à la santé des citoyens, principe dont il ne peut déléguer à autrui l'application.

La jurisprudence s'est prononcée sur ces questions. Ainsi, au sujet de la question relative à l'ordre public, on citera l'arrêt suivant : "Il y a lieu de tenir pour insalubres les lieux de travail déclarés tels par l'autorité administrative; il ne suffit pas que les travailleurs et l'entreprise aient éliminé l'insalubrité dans l'intervalle : il faut aussi que l'autorité compétente se soit de nouveau prononcée à ce sujet" (voir Cour suprême de Buenos Aires, 10 août 1971). D'autre part, la jurisprudence s'est prononcée également sur la nécessité d'une déclaration préalable à l'obtention de la journée de travail de durée réduite : "La déclaration administrative d'insalubrité est une condition préalable de la jouissance de la journée de six heures" (Conseil national des prud'hommes, deuxième chambre, 25 mars 1953).

196. En Argentine, les dispositions et principes relevant de la législation et de la jurisprudence que nous venons d'énoncer s'appliquent à toutes les catégories de travailleurs et d'entreprises, qu'il s'agisse d'établissements privés ou de l'administration publique nationale, provinciale ou municipale. Sur ce point, la loi No 19587 est parfaitement claire : "Les dispositions de la loi s'appliqueront à tous les établissements et exploitations, à but lucratif ou non lucratif, quels que soient le caractère économique des activités, l'environnement dans lequel celles-ci se déroulent, le caractère des centres et postes de travail et la nature des machines, dispositifs ou procédés qui sont utilisés ou adoptés" (article premier, deuxième partie). Dans l'article 2 de la même loi, il est stipulé ce qui suit : "Aux fins de la présente loi (loi fondamentale relative à la sécurité et à l'hygiène), les termes 'établissements', 'exploitations', 'centres de travail' ou 'postes de travail' désignent tout lieu dans lequel il est envisagé d'exécuter ou dans lequel sont exécutées des activités d'un caractère quelconque, alors qu'y sont présentes ou peuvent y être présentes en permanence, passagèrement ou transitoirement, des personnes physiques, ainsi que les dépôts et dépendances annexes de tout type dans lesquels des personnes physiques doivent séjourner, ou encore des activités auxquelles des personnes physiques assistent ou collaborent, en raison même du travail ou à l'occasion de celui-ci, que ce soit avec le consentement exprès ou seulement avec l'accord tacite de l'employeur. Le terme 'employeur' désigne la personne, physique ou morale, privée ou publique, qui utilise l'activité d'une ou plusieurs personnes en vertu d'un contrat de travail ou d'une relation de travail".

197. Comme on le voit, il n'existe pas en Argentine de secteur d'activité auquel ne s'appliquent pas pleinement les mesures relatives à la sécurité et à l'hygiène du travail.

198. La Direction nationale de l'hygiène et de la sécurité du travail, qui dépend du Ministère du travail, enregistre les accidents conformément à ce que prévoit le décret No 351/79 (annexe VIII, décision ministérielle No 2665/80), lequel constitue un règlement d'application de la loi No 19587. Les statistiques sont établies une fois l'an, et comportent des données sur les accidents du travail et sur les maladies professionnelles. Les dernières dont dispose la Direction nationale susmentionnée datent de 1988.

199. Les accidents du travail se répartissaient comme suit :

- Décès	88
- Invalidité permanente	728
- Invalidité temporaire	84 105
- Autres cas	<u>32 592</u>
Total	117 513

200. Si l'on considère l'incidence par rapport au nombre des travailleurs, on peut conclure qu'il y a eu 150 accidents pour 1 000 personnes. En ce qui concerne la fréquence, on constate qu'il y a eu 72 accidents pour un million d'heures travaillées.

201. On trouvera indiqués ci-après les chiffres concernant les maladies professionnelles déclarées en 1988. Il y a lieu de faire ressortir un chiffre qui concerne les affections auditives causées par le bruit : 76,18 %.

<u>Maladies</u>	<u>Nombre</u>	<u>Pourcentage</u>
Pneumoconioses causées par des poussières minérales sclérogènes	6	0,66
Maladies bronchopulmonaires causées par la poussière de coton	3	0,33
Asthme professionnel	15	1,65
Maladies causées par le chrome	2	0,22
Maladies causées par le plomb	61	6,69
Maladies causées par le sulfure de carbone	1	0,11
Affections auditives causées par le bruit	694	76,18
Maladies causées par les vibrations	69	7,57
Maladies de la peau	26	2,85
Maladies infectieuses ou parasitaires	20	2,20
Autres maladies	14	1,54
Total	911	100,00

202. L'article 14 bis de la Constitution argentine proclame que le travail sous ses diverses formes doit jouir de la protection des lois, lesquelles assurent aux travailleurs des conditions dignes et équitables de travail.

Le principe de l'égalité des conditions en ce qui concerne les promotions ressort de ce principe constitutionnel. L'équité dont il est question dans le texte fondamental doit s'entendre comme suit : accorder au travailleur l'égalité dans le cadre d'une situation concrète et une fois analysé le contexte dans lequel se déroule son activité. Il ne peut exister d'égalité dans l'uniformité et, pour la promotion du travailleur, on devra tenir compte des principes qui favorisent l'efficacité des activités, l'application des travailleurs à leur travail, etc. Par conséquent, le principe de l'égalité dans les promotions - qui ne connaît pas de distinction de sexe, de religion ou de race - a pour point de départ une notion de différenciation qui est elle-même fonction des méthodes de qualification et d'évaluation de l'employeur, méthodes qui doivent évidemment être objectives. L'article 81 de la loi sur le contrat de travail stipule ce qui suit : "L'employeur devra traiter de la même façon les travailleurs se trouvant dans des situations identiques. Constitueront une différence de traitement les cas de discrimination arbitraire fondée sur le sexe, la religion ou la race, mais non pas lorsque cette différence répondra à des principes tendant au bien général, comme celle qu'entraînent une plus grande efficacité, le zèle ou l'application à ses tâches de la part du travailleur".

203. De leur côté, les conventions collectives, en tant que domaines spécifiques de la régulation concrète des conditions de travail, énoncent elles aussi des règles pour la catégorisation du personnel et les conditions dans lesquelles se feront les promotions. A cet égard, on citera à titre d'exemple les conventions conclues en ce qui concerne les employés de commerce, les employés de la construction, ceux de l'alimentation, les métallurgistes, etc. Dans le domaine relevant de l'Etat, le décret No 993/91, qui institue le Système national de la fonction administrative (SINAPA), établit également un régime pour les conditions de promotion du personnel visé par ce système.

204. Le critère de la spécialisation et de la formation professionnelle constitue en Argentine un élément fondamental à prendre en considération pour apprécier les conditions de la promotion du personnel. L'Etat est intéressé à la formation de ses travailleurs, et il est intéressé à ce que l'employeur tienne compte de cet élément pour la promotion du salarié. Il est dit dans l'article 5 de la loi No 24013 : "Le Ministère du travail et de la sécurité sociale est chargé de l'application de la présente loi et devra élaborer et adapter le Plan national d'emploi et de formation professionnelle ...". De son côté, l'article 3 précise : "La politique de l'emploi comprend des mesures portant sur ... la formation et l'orientation professionnelle ... La formulation et la mise en oeuvre de cette politique incombent au pouvoir exécutif agissant dans le cadre de l'action coordonnée de ses différents organismes".

205. D'autre part, le Conseil national de l'emploi, de la productivité et du salaire minimum vital indexé, qui fait l'objet du titre VI de la loi No 24013, a pour mission, entre autres choses, de formuler des recommandations pour l'élaboration de politiques et de programmes d'emploi et de formation professionnelle (art. 135, al. f)). On relèvera que cet organisme a une composition tripartite et comprend des représentants des employeurs, des travailleurs et de l'Etat.

206. L'égalité des chances en matière de promotion était déjà inscrite, en Argentine, dans le droit positif concernant à la fois l'activité privée et l'activité publique. Cela découlait naturellement du fait que, dans les deux secteurs de l'activité, on avait cherché à appliquer par une réglementation le principe énoncé dans l'article 14 bis de la Constitution. Pour plus de netteté, le système se trouve structuré et renforcé par la surveillance ou par le rôle d'habilitation exercé par l'Etat sur les activités privées; et cela, à son tour, repose sur la responsabilité première qui est constituée par la garantie constitutionnelle du droit à l'éducation, laquelle concerne bien la puissance publique.

207. Dans le cadre des conventions collectives, les travailleurs du secteur privé auront affaire à un système de promotion qui est fixé librement entre l'association professionnelle des travailleurs et celle des employeurs et dans le cadre duquel, dans de nombreux cas, sont prévus des cours de spécialisation qui sont financés par les entreprises ou par les syndicats respectifs. Cependant, en plus de cela, l'Etat assume sa responsabilité en matière d'éducation par l'intermédiaire de la loi No 24013, loi relative à l'emploi dont l'application est confiée, notamment, au Sous-Secrétariat à la formation professionnelle créé par le décret No 1334/92. Dans le domaine précis des questions qui intéressent le travailleur du secteur public, les décrets Nos 993/91 et 994/91 ont créé le Système national de la fonction administrative.

208. La loi No 24013 énonce des règles claires et précises, destinées à faciliter la spécialisation du travailleur et, par là même, à rendre plus satisfaisante son insertion dans le cadre du travail; en effet, nous le répétons, la politique de l'Argentine en cette matière est de permettre l'acquisition d'aptitudes professionnelles en tant qu'aspect fondamental de l'aptitude du travailleur à la promotion; et ceci tient également compte du fait que la spécialisation constitue l'élément primordial de la reconversion qui est en train de se produire dans le monde sur le plan des activités économiques et industrielles. Nous avons déjà parlé, tout au long du présent document, de différents aspects de la loi sur l'emploi qui concernent la formation professionnelle; il suffira donc de renvoyer le lecteur à certains articles de ce texte, à savoir les articles 81 à 89.

209. L'exposé qui suit concerne le Sous-Secrétariat à la formation professionnelle, qui a été créé à la lumière de la loi No 24013, et en particulier des dispositions de son article 5, selon lesquelles le Ministère du travail et de la sécurité sociale est chargé d'élaborer de façon programmée un Plan national d'emploi et de formation professionnelle. Au nombre des attributions de ce sous-secrétariat, on citera les suivantes :

a) Planifier et exécuter la politique de formation professionnelle sous tous ses aspects et dans toutes ses modalités, qui comprennent la formation, la qualification, l'habilitation, le recyclage, le perfectionnement et la spécialisation;

b) Intégrer la formation professionnelle à la politique nationale du travail;

c) Participer aux activités du Conseil national de l'emploi, de la productivité et du salaire minimum vital indexé, afin de formuler des recommandations pour l'élaboration de politiques et de programmes de formation professionnelle.

210. D'autre part, le personnel du Conseil national de l'enseignement technique (organisme centralisé du Secrétariat à l'éducation du Ministère de la culture et de l'éducation) est incorporé au Sous-Secrétariat à la formation professionnelle.

211. Le système englobe à la fois l'activité privée et l'activité relevant de l'Etat (pour ce qui est de cette dernière, à des fins de coordination); à cet égard, il y a lieu de signaler que la loi No 22317, du 31 octobre 1980, prévoit un crédit fiscal pour les entreprises qui consacraient des ressources à l'éducation de leur personnel. Ainsi, on lit dans l'article premier de ladite loi ce qui suit : "Les personnes physiques ou morales qui possèdent des établissements industriels et qui organisent seules ou en collaboration avec d'autres personnes des cours d'éducation, ou qui contribuent à l'entretien d'écoles ou de programmes de cours de cette nature organisés par des associations, des institutions ou des chambres syndicales, à condition toutefois que ces cours ou écoles aient été agréés par le Conseil national de l'enseignement technique, auront droit au crédit fiscal institué par la présente loi". D'autre part, l'article 3 de la même loi dispose ce qui suit : "Le crédit fiscal visé dans l'article premier sera accordé au moyen d'attestations qui seront délivrées à cet effet. La valeur de ces certificats sera fixée chaque année dans le cadre du budget général des dépenses et recettes de l'Administration nationale".

212. C'est dans ce contexte que le Sous-Secrétariat à la formation professionnelle intervient également pour la répartition de ces quotas de crédits fiscaux. Selon le décret portant création du Sous-Secrétariat, le rôle de ce dernier est notamment d'élaborer l'avant-projet d'affectation annuelle des ressources du Fonds national de l'emploi correspondant aux activités de formation professionnelle, et d'intervenir dans la répartition du quota annuel prévue par la loi No 22317.

213. L'article 128 de la loi No 24013 est tout à fait clair quant à la responsabilité qui incombe au pouvoir exécutif national en ce qui concerne la spécialisation des travailleurs. On peut y lire ce qui suit : "Le Ministère du travail et de la sécurité sociale devra élaborer des programmes de formation professionnelle pour l'emploi qui comprendront des actions de formation, de qualification, d'adaptation, de reconversion, de perfectionnement et de spécialisation des travailleurs, tendant à promouvoir et faciliter :

- a) La création d'emplois productifs;
- b) La réinsertion professionnelle des travailleurs au chômage;
- c) Le redéploiement professionnel consécutif aux réformes du secteur public et à la reconversion de la production;

d) Le premier emploi des jeunes et leur formation et perfectionnement professionnels;

e) L'amélioration de la productivité et la transformation des activités non structurées".

214. D'autre part, l'article 129 énonce les attributions du Ministère du travail et de la sécurité sociale en vue de la réalisation de cet objectif :

a) Intégrer la formation professionnelle pour l'emploi dans la politique nationale de l'emploi;

b) Coordonner la mise en oeuvre des programmes de formation professionnelle pour l'emploi avec les organismes du secteur public national, provincial ou municipal et du secteur privé par la conclusion de conventions;

c) Valider l'attestation des qualifications acquises dans le cadre de contrats d'insertion professionnelle et de contrats emploi-formation;

d) Formuler les programmes d'alternance de la formation et de l'expérience professionnelle dans les contrats emploi-formation.

215. Au sujet de ces diverses attributions, il y a lieu de signaler qu'il s'agit de la première tentative sérieuse qui ait été faite en Argentine pour englober tous les secteurs qui participent à l'éducation et au perfectionnement du travailleur. Toutes sont réunies sous la responsabilité du Sous-Secrétariat à la formation professionnelle. Afin d'illustrer la manière dont cette mission est accomplie dans la pratique, nous joignons le résumé du plan annuel de formation professionnelle (en même temps que le décret No 1334/92 portant création du Sous-Secrétariat à la formation professionnelle et la loi No 22.317 instituant un crédit fiscal pour les établissements industriels qui organisent des cours de formation).

216. On a également mis en place pour les travailleurs du secteur public un Système national de la fonction administrative (décrets Nos 993 et 994, tous deux de 1991). Ce système constitue la première tentative sérieuse d'organisation de la carrière administrative au sein de l'Etat national. Nous citerons ici le décret No 993/91, titre I de l'annexe I, article 6 : "La carrière de l'agent sera la résultante de la progression réalisée dans le tableau d'avancement par la promotion aux différents niveaux et grades et l'accès aux fonctions qui sont définies comme ayant un caractère 'exécutif' au sens du présent décret. Dans tous les cas, la carrière se déroulera conformément aux systèmes de sélection et aux procédures d'évaluation de la qualité du travail accompli qui sont établis dans les dispositions pertinentes du Système national de la fonction administrative".

217. Le Système national de la fonction administrative comportera six niveaux - avec les grades correspondants - répartis en fonction de la complexité, du degré de responsabilité et des exigences de formation propres aux fonctions respectives (article 2 du même décret). Le même texte crée l'Institut national de l'administration publique (INAP), conçu pour la formation, le perfectionnement et le recyclage du personnel; cet institut est chargé de mettre en place un système national de formation qui sera responsable de

l'organisation de cours, de séminaires et d'autres activités de formation dans les différents districts, conformément à ce qu'aura préalablement déterminé l'autorité responsable en ce qui concerne les sujets prioritaires et la complexité des études (voir l'article 52, titre V, du décret No 993/91). Le même texte encore met en place un tableau d'avancement et un système de promotion pour le personnel, fondés essentiellement sur le niveau de formation atteint.

218. Il n'existe à ce jour en Argentine aucun facteur qui puisse pratiquement gêner l'exécution du programme visant à réaliser le droit à des conditions de travail équitables, propices à un avancement satisfaisant. Il y a lieu de signaler que la politique d'ensemble conçue par le gouvernement actuel date d'environ deux ans. Il serait manifestement prématuré de fournir une estimation ou de faire un diagnostic sur les résultats obtenus ou sur les difficultés rencontrées.

219. La Constitution nationale stipule en son article 14 bis : "Le travail, sous ses diverses formes, jouira de la protection des lois, qui assureront aux travailleurs [...] une journée de durée limitée, le repos et des congés payés". Ce principe constitutionnel recevra par la suite son règlement d'application dans les diverses conventions collectives et statuts professionnels, ainsi que dans la loi relative aux contrats de travail. En ce qui concerne le secteur public, la loi No 22140 définira le régime applicable aux travailleurs de l'administration centrale. A la fois la loi relative aux contrats de travail et la loi No 22140 (régime juridique de base de la fonction publique) énonceront les règles minimales qui, ultérieurement, et conformément aux principes généraux déjà exposés, pourront être fixées par les systèmes particuliers de chacune des branches d'activité.

220. Il importe tout particulièrement de souligner que, pour l'Argentine, les institutions considérées dans la présente partie du rapport intéressent en définitive la santé du travailleur. En conséquence, les règles minimales énoncées dans la législation de fond (qu'il s'agisse de la loi relative au contrat de travail ou de la loi No 22140) ne peuvent être modifiées sur l'initiative des parties, car elles ont un caractère d'ordre public et les droits correspondants sont consacrés dans notre Constitution nationale.

221. Dans son titre IX, intitulé "De la durée du travail et du repos hebdomadaire", et plus précisément au chapitre I, la loi relative au contrat de travail traite de la question de la journée de travail. L'article 197 de la loi définit cette journée de travail comme étant "le temps pendant lequel le travailleur se trouve à la disposition de l'employeur, dans la mesure où il ne peut s'occuper pour son propre compte".

222. La loi retient donc une notion large, indépendamment du fait de savoir si un travail est effectivement réalisé ou non, et le seul fait de mettre son temps à la disposition de l'employeur doit être considéré comme du temps de travail (art. 197, al. 2)).

223. La répartition des heures de travail, de même que l'établissement des emplois du temps, seront laissés à la discrétion de l'employeur. La durée de la journée de travail est uniforme sur tout le territoire de la République et est régie par les dispositions de la loi No 11544.

224. L'article premier de la loi No 11544 (modifiée par le décret-loi No 10375 de 1956) stipule ce qui suit : "La durée du travail ne pourra dépasser huit heures par jour ou 48 heures par semaine pour toute personne occupée pour compte d'autrui dans des exploitations publiques ou privées agissant ou non à des fins lucratives. La limite établie par la présente loi est un maximum et il n'est pas interdit aux exploitations en question de pratiquer une durée du travail inférieure à huit heures par jour ou 48 par semaine. Sont exclus des dispositions de la présente loi les travaux de l'agriculture ou de l'élevage et les services domestiques, ainsi que les établissements où travaillent uniquement des membres de la famille du chef, patron, entrepreneur, gérant, directeur ou responsable principal".

225. L'article 198 de la loi relative au contrat de travail dispose que la réduction de la durée du travail maximum légale ne pourra être introduite que si elle est établie par les dispositions nationales réglementaires en la matière, à moins d'une stipulation spéciale dans les contrats individuels de travail.

226. Des deux textes législatifs on déduit donc que la durée maximale de la journée légale n'est pas susceptible de négociation entre les parties, ainsi que nous l'avons déjà dit, mais qu'il n'en est pas de même pour la réduction de la journée de travail, qui peut être décidée d'un commun accord par les intéressés. Il s'ensuit, logiquement, que le salaire du travailleur sera proportionnel aux heures de travail accomplies.

227. La prescription relative à la journée maximum pourra comporter des exceptions, ainsi que le prévoit l'article 199 : "La limite de la durée du travail sera déterminée compte tenu des exceptions admises par les lois en raison du caractère de l'activité, de celui de l'emploi exercé par le travailleur et des circonstances, permanentes ou temporaires, qui permettent lesdites exceptions, dans les conditions fixées par le règlement d'application".

228. D'autre part, la loi No 11544 prévoit une série d'exceptions par rapport à la durée maximale de la journée légale :

- a) Quand il s'agit d'un emploi de direction ou de supervision;
- b) Quand les travaux s'effectuent par équipe : la durée du travail pourra alors être prolongée bien au-delà des huit heures par jour et des 48 heures par semaine, à condition que la moyenne des heures travaillées, calculée sur une période de trois semaines au minimum, ne dépasse par huit heures par jour ou 48 heures par semaine;
- c) Lorsqu'un accident s'est produit ou est imminent ou lorsqu'il y a un travail urgent à effectuer sur les machines, équipement ou installations, ou en cas de force majeure, à condition toutefois que ce soit seulement dans la mesure qui est nécessaire pour éviter un risque sérieux pour le fonctionnement normal de l'établissement et uniquement lorsque le travail ne pourrait être effectué au cours de la journée normale. En outre, la situation doit être signalée immédiatement aux autorités chargées de veiller à l'application de la loi.

229. D'autre part, les règlements émanant du pouvoir exécutif peuvent être variables selon les industries, les commerces et les services, et selon les régions. On distinguera :

a) les exceptions permanentes admissibles pour les travaux préparatoires ou complémentaires qui doivent être nécessairement exécutés en dehors de la limitation assignée au travail général de l'établissement ou pour certaines catégories de personnes dont le travail a un caractère intermittent;

b) les exceptions temporaires admissibles en vue de permettre aux entreprises de faire face aux demandes extraordinaires de travail (article 4 de la loi No 11544).

230. Il y a lieu de préciser que les exceptions doivent être interprétées au sens strict et qu'il n'est possible de s'en prévaloir que dans la mesure où elles sont approuvées par l'autorité chargée de l'application des règles (le Ministère du travail et de la sécurité sociale). De même, elles sont subordonnées à la consultation préalable des associations de travailleurs et d'employeurs, conformément à ce que prévoit l'article 5 du même texte.

231. La République argentine a ratifié, en adoptant respectivement les lois Nos 11726 et 13560, les Conventions No 1, relative aux heures de travail dans l'industrie, et No 30, relative aux heures de travail dans le commerce et les bureaux.

232. On soulignera enfin que la loi No 24013 (loi sur l'emploi), modifie l'article 198 de la loi relative au contrat de travail, à savoir l'article déjà commenté qui concerne la journée de durée réduite. En effet, la loi sur l'emploi ajoute comme autre possibilité de modification de la durée maximum légale de la journée de travail les modifications que les parties peuvent prévoir d'un commun accord dans les conventions collectives. Cette loi No 24013 dispose également que le calcul de la journée maximum de huit heures pourra se faire sur la base de moyennes, compte tenu des caractéristiques de l'activité considérée et conformément aux nécessités éventuelles du service. Néanmoins, cette journée maximum de huit heures ne sera la journée normale et habituelle que pour les travaux autres que nocturnes, insalubres, pénibles ou dangereux.

233. Ainsi, l'article 200 de la loi relative au contrat de travail institue pour le travail nocturne un maximum de sept heures, en précisant qu'il s'agit d'un travail accompli entre 21 heures et 6 heures.

234. Il y a lieu de préciser que, lorsque les heures diurnes alternent avec les heures nocturnes, la durée du travail sera proportionnellement réduite de huit minutes pour chaque heure de travail nocturne, à moins que ces huit minutes de plus ne soient payées au titre d'heures supplémentaires conformément aux règles établies à l'article 201.

235. Quant aux travaux qualifiés par l'autorité chargée de l'application de travaux "insalubres", la journée ne pourra dépasser six heures par jour ou 36 heures par semaine.

236. La loi relative au contrat de travail dispose, en ce qui concerne les tâches désagréables, pénibles ou dangereuses, qu'une loi de portée nationale fixera la durée des journées de travail réduites, et comportera à ce sujet des indications précises et détaillées.

237. Un cas particulier est celui du travail à plusieurs équipes, c'est-à-dire le cas où, en raison de caractéristiques techniques inhérentes à l'activité considérée, il est nécessaire, pour des raisons d'efficacité économique, de faire effectuer le travail de manière continue et sans arrêt par un groupe de personnes. La jurisprudence a défini ce cas de figure de la manière suivante : "Il y a travail à plusieurs équipes lorsque le travail est effectué par tours successifs selon un système d'horaires rotatifs ou fixes dans lequel se remplacent simultanément un groupe ou une équipe d'ouvriers afin d'assurer la continuité de l'exploitation, qu'il s'agisse de travaux devant être accomplis de manière ininterrompue en raison de leur nature ou de travaux qu'il y a lieu d'accomplir de cette manière du fait que cette activité continue est nécessaire pour des motifs de caractère économique" (Cour suprême de la province de Buenos Aires, 23 avril 1974). Dans ce cas, la répartition des heures de travail a un caractère privé et relèvera de la décision de l'employeur. On ne pourra dépasser huit heures, mais le régime du repos hebdomadaire sera variable.

238. Il importe de préciser qu'on ne pourra employer à un travail nocturne des personnes de moins de 18 ans. La loi relative à l'emploi confirmera cette limitation dans l'article 55 et les articles applicables par analogie; en particulier dans le chapitre II du titre III, concernant les modalités du contrat de travail, quand il s'agit expressément du contrat d'insertion professionnelle des jeunes (art. 51 à 57) et du contrat de travail-formation (art. 58 à 65).

239. Quant au travail diurne effectué par des mineurs, l'article 190 de la loi relative au contrat de travail stipule que les adolescents ne pourront être occupés à des tâches d'aucune sorte pendant plus de six heures par jour ou 36 heures par semaine, étant entendu que, pour les plus de 16 ans, moyennant autorisation préalable de l'autorité administrative, la durée pourra être portée à huit heures par jour et 48 heures par semaine. Dans le cas des manufactures où les tâches sont exécutées en trois postes par jour, répartis sur les 24 heures, les adolescents ne pourront être employés entre 22 heures et 6 heures (articles 190 et 173 de la loi relative au contrat de travail).

240. Pour ce qui est du travail des femmes, la loi relative à l'emploi a stipulé une durée égale pour le travail des femmes et pour celui des hommes, en annulant partiellement les dispositions de l'article 173 de la loi relative au contrat de travail. Précédemment, cette dernière loi prévoyait qu'il était interdit d'employer des femmes au travail nocturne, en entendant par là l'intervalle compris entre 20 heures et 6 heures, sauf pour les travaux de caractère non industriel qui devaient être effectués de préférence par des femmes.

241. L'article 201 de la loi relative au contrat de travail stipule que l'employeur devra payer au travailleur qui fait des heures supplémentaires une majoration de 50 % de son salaire habituel s'il s'agit de jours ordinaires et de 100 % s'il s'agit de samedis après 13 heures, de dimanches ou de jours fériés.

242. Le travailleur n'est pas tenu de faire des heures supplémentaires et, en outre, le nombre maximum d'heures supplémentaires qu'il pourra effectuer sera fixé par l'autorité chargée de l'application de la loi ou par les conventions collectives concernant l'activité visée, la raison de ces dispositions étant, là encore, que l'Etat a le devoir de veiller à la sécurité et à la santé du travailleur.

243. L'article 203 de la loi relative au contrat de travail énumère les cas exceptionnels dans lesquels le travailleur se trouve forcé de faire des heures supplémentaires. Il s'agit des cas de danger ou accidents survenus dans l'entreprise, des risques de force majeure ou des besoins exceptionnels de l'économie nationale ou de l'entreprise. L'obligation qui existe dans ces cas-là (étant entendu que le travailleur a droit au sursalaire correspondant) se fonde sur le principe de la collaboration qui doit exister entre le capital et le travail pour la conduite de l'entreprise ou de l'activité considérée. Le chapitre II du titre IX de la loi relative au contrat de travail ("De la durée du travail et du repos hebdomadaire") traite de ces questions (art. 204 à 207).

244. Il est interdit en Argentine de faire travailler quelqu'un du samedi 13 heures au dimanche 24 heures. Les exceptions sont énoncées également dans la loi susmentionnée (art. 203), ou encore elles peuvent être prévues par les lois ou règlements traitant expressément de cette question.

245. Dans tous les cas, le travailleur bénéficiera d'un repos compensateur de même durée, sous la forme et selon les modalités que fixera la réglementation qui aura établi l'horaire de travail à respecter au cours des périodes interdites, et il faudra tenir compte, pour l'application de cette réglementation, des motifs des exceptions autorisées (caractère saisonnier de la production ou autres caractéristiques particulières). Il est donc clair que c'est l'interdiction qui est la règle, que l'on peut y déroger seulement dans des cas précis et que cela doit se faire en vertu d'une réglementation expresse; dans tous les cas, l'employeur devra accorder compensation, et, s'il omet de le faire, le travailleur pourra se prévaloir de ce droit dès le premier jour ouvrable de la semaine qui suivra le travail accompli, sous réserve d'en avoir averti l'employeur.

246. Le titre V de la loi relative au contrat de travail concerne les congés; à cet égard, la préoccupation du législateur est analogue à celle que nous avons constatée à propos de différentes questions traitées dans le présent rapport : il s'agit de sauvegarder la santé du travailleur et, en conséquence, les congés ne sont pas susceptibles de compensations financières, sauf le cas particulier qui est envisagé dans l'article 156, dont nous parlerons en temps opportun.

247. Le travailleur jouira d'une période minimum et ininterrompue de repos annuel rémunéré qui s'établira comme suit :

- a) 14 jours consécutifs quand l'ancienneté de service ne dépasse pas cinq ans;
- b) 21 jours consécutifs quand l'ancienneté de service est supérieure à cinq ans mais ne dépasse pas 10 ans;
- c) 28 jours consécutifs quand l'ancienneté de service est supérieure à 10 ans mais ne dépasse pas 20 ans;
- d) 35 jours consécutifs quand l'ancienneté de service dépasse 20 ans.

248. Pour déterminer la durée des congés compte tenu de l'ancienneté de service, on calculera cette dernière au 31 décembre de l'année au cours de laquelle lesdites vacances doivent être prises, conformément à l'article 150 de la loi relative au contrat de travail. Pour avoir droit à l'avantage prévu, le travailleur devra avoir prêté ses services pendant la moitié au moins des jours ouvrables compris dans l'année civile ou la période de 12 mois visée (article 151 de la même loi).

249. Il y a lieu de faire observer à ce sujet qu'au regard de la loi le temps travaillé pourrait se définir comme étant l'aptitude du travailleur à mettre son temps à la disposition de l'employeur, indépendamment de la question de savoir s'il effectue ou non un travail déterminé; c'est pourquoi, dans l'article 152, sont comptés comme jours de travail les jours pendant lesquels le travailleur n'aura pas prêté ses services du fait qu'il aura pris un congé prévu par la loi ou par une convention, ou du fait qu'il sera atteint d'une maladie ou frappé par un accident, et en général pour toute autre cause indépendante de sa volonté.

250. Cependant, la jurisprudence est allée plus loin : "Il faut compter comme temps travaillé non seulement le laps de temps durant lequel le travailleur atteint d'une maladie indépendante de sa volonté perçoit une rémunération, mais encore tout le temps pendant lequel l'employeur doit lui réserver le poste (à condition que persiste l'impossibilité de travailler)" (Conseil national des prud'hommes, troisième chambre, 31 mai 1967). On citera aussi cet autre arrêt : "Il faut inclure également la durée de la suspension pour raisons économiques" (Cour suprême de la province de Buenos Aires, 15 mars 1977).

251. Le principe de protection s'étend également aux travailleurs qui n'auraient même pas effectué la période minimum de travail au sein de l'entreprise; ces travailleurs jouiront d'une période de repos annuel à raison d'un jour de repos pour chaque tranche de 20 jours de travail effectif (voir l'article 153 de la même loi).

252. La loi se préoccupe également de définir la période au cours de laquelle le congé doit être accordé au travailleur, à savoir entre le 1er octobre d'une année donnée et le 30 avril de l'année suivante; la date du début des

vacances devra être communiquée par écrit, au moins 45 jours à l'avance, au travailleur, sans préjudice de systèmes différents qui pourront être institués par les conventions collectives, conformément aux conditions propres à chaque branche d'activité (voir l'article 154 de la même loi).

253. Un cas intéressant est celui où les vacances ne sont pas accordées simultanément à tous les travailleurs occupés par l'employeur dans l'établissement, le lieu de travail, la section ou le secteur où se déroule l'activité; en effet, dans ce cas, la loi prévoit expressément que chaque travailleur pourra prendre ses vacances en été au moins une fois toutes les trois périodes (article 154 susmentionné). Cette règle a un caractère d'ordre public et il ne serait possible d'y déroger que dans un sens favorable au travailleur, par exemple dans le cadre d'une convention collective. Seule l'autorité chargée de l'application pourrait modifier les périodes au détriment du travailleur, à condition que ce soit par une décision motivée et tenant compte des caractéristiques particulières de l'activité considérée.

254. L'article 155 définit le système de rémunération correspondant aux congés des travailleurs. S'il est mis fin au contrat de travail, le salarié aura le droit de toucher une indemnité équivalant au salaire correspondant à la période de repos, indemnité qui sera proportionnelle à la fraction de l'année pendant laquelle il aura travaillé. C'est là le seul cas dans lequel la loi admet la compensation financière, mais elle l'admet comme une réparation de caractère patrimonial (article 156 de la loi susmentionnée).

255. Etant donné qu'il s'agit d'un droit inhérent à la santé du travailleur, il est prévu que si, à l'expiration du délai prévu pour la communication au travailleur de la date du début de ses vacances, l'employeur n'a pas fait ladite communication, le travailleur fera usage de son droit, après en avoir formellement informé son employeur, de manière que ses vacances se terminent avant le 31 mai, c'est-à-dire avant le début de l'hiver austral (voir l'article 157). Il y a lieu d'ajouter que le travailleur pourra user de ce droit même en cas de suspension (décision du Conseil national des prud'hommes, quatrième chambre, 23 septembre 1957).

256. En plus des vacances annuelles, la loi prévoit d'autres mesures complémentaires qui ont pour objet le bien-être du travailleur, par exemple celles qui figurent à l'article 158. Le travailleur aura droit à des congés spéciaux dans les cas suivants :

- a) Naissance d'un enfant : deux jours consécutifs;
- b) Mariage : dix jours consécutifs;
- c) Décès du conjoint ou de la personne avec laquelle le travailleur vivait maritalement (dans les conditions fixées par la loi considérée), d'un enfant, de la mère ou du père : trois jours consécutifs;

d) Décès d'un frère ou d'une soeur : un jour;

e) Examen à subir dans l'enseignement secondaire ou universitaire : deux jours consécutifs pour chaque examen, avec un maximum de dix jours par année civile.

Il va de soi que la durée de ces congés peut être modifiée par les conventions collectives à condition que ce soit à l'avantage du travailleur.

257. Enfin, dans ses articles 165 à 169, la loi traite des fêtes obligatoires et des jours fériés, auxquels sont appliqués les mêmes principes.

258. Quant au régime des congés dans l'administration publique, il fait l'objet du décret No 3413/79. Le décret ne concerne pas les catégories pour lesquelles il existe un régime particulier, à savoir :

a) Le personnel diplomatique en activité visé par la loi relative au service extérieur de la nation;

b) Le personnel enseignant, qui a un statut spécial;

c) Le personnel civil des forces armées, forces de sécurité et de police;

d) Le personnel visé par la loi relative aux contrats de travail.

259. Les chapitres II, III et IV du décret concernent respectivement : le congé annuel ordinaire, les congés spéciaux et les exemptions. D'une façon générale, les règles sont semblables à celles qui sont énoncées dans la loi relative au contrat de travail. On signalera en particulier les cas d'exemption :

a) Horaires spéciaux pour études;

b) Réduction d'horaire pour les femmes fonctionnaires qui allaitent leur enfant (disposition analogue à celle qui figure dans la loi relative au contrat de travail);

c) Assistance à des congrès.

#### Article 8

260. Dans le domaine du droit collectif du travail, la législation concernant les associations professionnelles a influé de manière déterminante sur le degré d'adéquation puis sur l'adéquation des lois argentines par rapport aux normes internationales en matière de travail.

261. Actuellement, le régime légal est en complète harmonie avec ces normes internationales. Cette évolution a été sans aucun doute douloureuse, étant donné qu'on est parti d'une structure juridique à la fois close et autoritaire qui refusait aux mécanismes associatifs la possibilité de fonctionner, ainsi qu'il ressort du décret No 9/76, élaboré par la junte militaire à l'époque du Processus dit de réorganisation nationale. On pouvait lire dans

l'article premier de ce décret ce qui suit : "Sont provisoirement suspendues sur tout le territoire national les activités syndicales des organismes de travailleurs et d'employeurs et des organismes professionnels, sauf celles qui concernent leur administration interne et leurs oeuvres sociales".

262. Le dispositif a été complété par le décret-loi No 21356, promulgué le 22 juillet 1976, qui conférait au Ministère du travail et de la sécurité sociale des pouvoirs extraordinaires pour ce qui était de :

a) proroger la validité des mandats des représentants syndicaux occupant des charges électives au sein d'associations d'employeurs et d'associations professionnelles de travailleurs (art. 2);

b) procéder quand il le jugerait opportun au remplacement des délégués ou délégués suppléants du personnel, délégués de section, membres des commissions internes ou titulaires de charges représentatives analogues;

c) décider des interventions à opérer (et de la fin de ces interventions) au sein des associations d'employeurs et des associations professionnelles de travailleurs, et désigner les personnes qui procéderaient à ces interventions, ainsi que procéder à leur remplacement et donner les instructions qui seraient jugées pertinentes (art. 4).

263. Enfin, il ne pourrait y avoir de réunions ou d'assemblées que pour l'examen de questions concernant l'administration interne de l'association professionnelle.

264. Les mandataires qui devaient être désignés par la junte militaire au titre des interventions susmentionnées auraient les mêmes attributions légales et statutaires que les organes exécutifs et délibérants dont s'étaient dotées les associations professionnelles de travailleurs et d'employeurs considérées. Le résultat de tout cela fut une série d'interventions qui rendirent inopérants les syndicats et leurs activités sociales, et une constante violation des principes de la liberté syndicale.

265. Le système ainsi imposé a été démantelé à partir du 15 novembre 1979, grâce à la loi No 22005 qui, bien que conservant pour l'essentiel un mécanisme incompatible avec les principes de la liberté syndicale, représentait un progrès par rapport à la situation de véritable asphyxie qu'avait créée l'application du décret No 9/76 et du décret-loi No 21356. La nouvelle loi consacrait la possibilité de former librement des associations syndicales, conformément aux dispositions de cette même loi, ainsi que la possibilité d'adhérer ou de ne pas adhérer à ces associations ou encore de ne plus y adhérer.

266. Cependant, pour peu que l'on analyse cet instrument, on constate la présence de dispositions qui étaient contraires aux normes fondamentales de la liberté syndicale, comme il ressort par exemple des termes des articles 8 et 10, qui interdisaient la participation des associations syndicales aux activités politiques, ou de l'interdiction qui était faite aux associations syndicales de travailleurs de recevoir des fonds provenant d'organisations syndicales étrangères; d'autre part, les associations syndicales ne pouvaient stipuler aucune somme d'argent dont elles seraient bénéficiaires.

267. Le champ d'action des confédérations était lui aussi limité, et l'on ne tenait pas compte de celles-ci lorsqu'on accordait la personnalité juridique aux syndicats de province et syndicats locaux; les syndicats locaux étaient en quelque sorte atomisés et des pouvoirs étaient accordés à des associations syndicales simplement inscrites; d'autre part, la représentation du syndicat dans l'entreprise se trouvait réduite du fait que l'on limitait le nombre des délégués et que l'on autorisait l'élection de représentants qui n'avaient même pas à appartenir aux syndicats.

268. Ce qui vient d'être exposé constituait une violation des principes de la Constitution nationale (l'article 14, l'article 14 bis et même l'article 17; en effet, ce dernier article, qui consacre le droit à la propriété, n'était pas respecté puisque le patrimoine des organismes associatifs était soumis à d'extrêmes limitations).

269. Ces brèves indications permettent de constater l'importante évolution qui s'est produite depuis dans le droit collectif argentin. En effet, les principes de la liberté syndicale sont maintenant de nouveau en honneur, comme le fera apparaître l'analyse ci-après de la loi No 23551 qui à l'heure actuelle régit le fonctionnement des associations professionnelles.

270. Un chapitre particulier (titre préliminaire), qui porte sur la protection de la liberté syndicale, proclame en son article premier : "La liberté syndicale sera garantie par toutes les règles qui concernent l'organisation et l'action des associations syndicales".

271. Les principes ci-après sont énoncés dans cette partie de la loi :

- a) Libre association (art. 4 et 5);
- b) Indépendance de l'association syndicale et impossibilité de limiter son action (art. 6);
- c) Principe de l'interdiction de la discrimination fondée sur l'âge, le sexe, l'idéologie, les croyances, etc. (art. 7);
- d) Plein exercice de la démocratie interne (art. 8), ce qui implique la représentativité effective et authentique des délégués syndicaux; la participation active des adhérents; la représentation des tendances minoritaires dans les organes délibérants;
- e) Liberté des élections et modalités électorales garantissant la démocratie interne (art. 16, al. g));
- f) Réserve du poste de travail dans l'entreprise pour le travailleur qui exerce une charge élective ou représentative. Même réserve de poste pour la personne dont la candidature a été présentée (art. 48). De même, il est prévu une large protection de l'activité dont s'acquittent les délégués du personnel, les commissions internes, etc.

272. D'autre part, la loi limite les possibilités d'intervention du Ministère du travail dans les activités syndicales. En effet, si le Ministère constate de graves irrégularités dans ces activités, il devra, pour agir, s'adresser à la justice, le juge ordonnant alors, après avoir consulté l'association syndicale concernée, les mesures préventives qu'il estime nécessaires (art. 56).

273. L'article 56 confère également au Ministère du travail un certain nombre de pouvoirs de caractère administratif, toujours avec cette réserve que toute mesure disciplinaire est subordonnée à l'action judiciaire. L'article 57 du texte de loi est encore plus clair et net, et l'on y lit ce qui suit : "En l'absence d'une situation du genre de celles qui sont prévues ci-dessus [dans l'article 56], l'autorité administrative chargée des questions relatives au travail ne pourra intervenir dans la direction et l'administration des associations syndicales visées par la présente loi, et ne pourra en particulier limiter l'utilisation des fonds syndicaux".

274. Ce bref résumé des différents textes qui régissaient les activités syndicales avait pour but d'exposer dans leurs grandes lignes certains des principes qui ont été appliqués au cours des dernières années en Argentine aux relations entre les gouvernements et les organismes associatifs, et de faire apparaître ainsi les progrès remarquables qui ont été réalisés dans le pays en ce qui concerne les droits de l'homme dans le domaine syndical et, par conséquent, dans l'application des Conventions Nos 87 et 98 de l'Organisation internationale du Travail. L'OIT a eu l'occasion de se prononcer à plusieurs reprises sur ce point et d'exprimer sa satisfaction au sujet des progrès accomplis par la République argentine dans le domaine de la liberté syndicale.

275. L'expression la plus achevée de ces progrès est le projet de réforme que le pouvoir exécutif a déposé devant le Congrès de la nation et dont le texte a été élaboré conjointement avec des spécialistes de l'Organisation internationale du Travail, de même qu'il a reçu l'assentiment des associations professionnelles.

276. On signalera enfin que, dans son article 14 bis, la Constitution nationale garantit aux syndicats le droit d'élaborer des conventions collectives de travail; de recourir à la conciliation et à l'arbitrage, en assurant aux représentants syndicaux les garanties nécessaires pour l'accomplissement de leurs tâches syndicales tout en bénéficiant de la stabilité de leur emploi. D'autre part, l'article 14 de la Constitution argentine proclame le droit, pour tous les habitants du pays, de "s'associer à des fins utiles".

277. L'article 4 de la loi No 23551 stipule ce qui suit :

"Les travailleurs ont les droits syndicaux ci-après :

a) Former librement et sans avoir besoin d'autorisation préalable des associations syndicales;

b) Adhérer aux associations déjà constituées, ne pas y adhérer ou cesser d'y adhérer;

- c) Se réunir et exercer des activités syndicales;
- d) Adresser des demandes aux autorités et aux employeurs;
- e) Participer à la vie interne des associations syndicales, élire librement leurs représentants, être élus et présenter des candidatures."

278. On constatera que les droits qui viennent d'être énoncés vont dans le sens des principes de la liberté syndicale et consacrent la libre association. D'autre part, l'article 2 de la loi énonce le principe de la non-discrimination et oblige les associations syndicales à admettre la libre adhésion, conformément à ladite loi et à leurs statuts, lesquels devront du reste être conformes à cette dernière.

279. Le même principe est applicable aux associations de syndicats. Ainsi le décret portant application de la loi No 23551 (décret No 467/88) stipule ce qui suit : "Les fédérations ne pourront rejeter les demandes d'affiliation des associations de premier degré qui représentent les travailleurs dont l'activité, la profession, la spécialité ou la catégorie sont prévues dans les statuts de la fédération considérée. De même, les confédérations ne pourront rejeter les demandes des fédérations, syndicats ou unions qui remplissent les conditions envisagées dans les statuts de la confédération considérée".

280. Les associations de syndicats du deuxième ou du troisième degré ne pourront annuler l'affiliation des associations syndicales adhérentes qu'en vertu d'une résolution adoptée lors d'un vote direct et au scrutin secret par 75 % des délégués, vote émis lors d'un congrès extraordinaire réuni à cet effet.

281. Les associations syndicales pourront, sans limitation aucune, cesser de s'affilier aux associations de degré supérieur auxquelles elles étaient affiliées (art. 5).

282. Il y a lieu de faire observer que toutes les dispositions de la loi qui viennent d'être énoncées s'inspirent du principe du volontariat associatif, qui régit le domaine de la liberté syndicale. Ce principe est exposé dans la loi sur un double plan : du point de vue individuel du travailleur (voir les articles 4 et 12) et du point de vue des organismes associatifs, comme il ressort de l'article 5 du règlement, cité plus haut.

283. Le schéma est complété par les articles 7 et 8 de la loi No 23551 :

"Article 7 : Les associations syndicales ne pourront établir aucune distinction fondée sur des motifs idéologiques, politiques ou sociaux ou sur des motifs de croyance, de nationalité, de race ou de sexe, et elles devront s'abstenir de tout traitement discriminatoire à l'égard des adhérents. Les dispositions ci-dessus sont également valables en ce qui concerne les relations entre une association de degré supérieur et une association de degré inférieur."

D'autre part, on lit dans l'article 8 ce qui suit :

"Les associations syndicales veilleront au fonctionnement effectif de la démocratie interne. Leurs statuts devront comporter des garanties en ce qui concerne :

a) une communication satisfaisante entre les organes internes de l'association et ses adhérents;

b) la garantie que les délégués siégeant dans les organes délibérants agissent conformément au mandat de ceux qu'ils représentent et informent ces derniers de l'accomplissement de ce mandat;

c) la participation effective des adhérents à la vie de l'association, et notamment l'élection directe des organes directeurs dans les syndicats locaux et les sections;

d) la représentation des tendances minoritaires dans les organes délibérants."

284. Les articles qui viennent d'être cités complètent le principe du volontariat associatif par le principe de l'égalité entre tous les adhérents (art. 7), et ils définissent le mécanisme interne propre à instaurer cette égalité au sein de l'association professionnelle (art. 8).

285. En ce qui concerne les limitations qui pourraient affecter les droits collectifs, il y a lieu de distinguer entre le droit d'adhérer dont dispose le travailleur à titre individuel et les pouvoirs que pourrait détenir l'association en ce qui concerne son propre fonctionnement.

286. L'article 2 du décret No 467/88 énonce de manière limitative les cas dans lesquels l'association syndicale pourra rejeter la demande d'adhésion du travailleur, à savoir :

a) Le travailleur ne remplit pas les conditions de forme exigées par les statuts;

b) Le cas du travailleur ne correspond pas aux caractéristiques que le syndicat représente en ce qui concerne son activité, sa profession, sa spécialité, sa catégorie ou son entreprise;

c) Le travailleur a été exclu d'un syndicat moins d'un an auparavant;

d) Le travailleur a été poursuivi ou a été condamné pour un délit préjudiciable à une association syndicale de travailleurs, s'il ne s'est pas écoulé un laps de temps égal au délai de prescription de la peine, à compter du moment où la peine aurait été complètement purgée.

287. La question des pouvoirs que pourrait détenir l'organisme collectif dans le cadre de son propre fonctionnement sera traitée plus loin.

288. Nous avons dit dans les sections précédentes que le principe de la liberté de constituer des syndicats était consacré, en Argentine, à la fois par la Constitution nationale (art. 14 et art. 14 bis) et par la loi No 23551. Cette forme d'association peut exister sur plusieurs niveaux; cela est précisé dans l'article 11 de la loi No 23551, que nous citons ci-après :

"Article 11. Les associations syndicales peuvent prendre l'une ou l'autre les formes suivantes :

- a) Syndicats ou unions (premier degré);
- b) Fédérations, associations qui regroupent des associations du premier degré;
- c) Confédérations, associations qui regroupent des associations du type envisagé dans les alinéas ci-dessus."

289. En Argentine, les distinctions qu'il y a lieu de faire entre les associations selon le degré sont fort simples et la doctrine en a traité de manière suffisante. Nous jugeons toutefois important de souligner que tous les principes qui sont énoncés dans la section préliminaire de la loi ("De la protection de la liberté syndicale") sont applicables aux différents types et degrés d'associations syndicales de travailleurs. La loi respecte le principe de l'autonomie syndicale en ce qui concerne les différentes modalités d'organisation des associations syndicales, que l'on pourrait figurer comme une pyramide se décomposant comme suit : à la base, les délégués, commissions internes et organes similaires; dans la partie centrale, les syndicats, unions et fédérations, ou, en d'autres termes, les associations syndicales des premier et second degrés; et au sommet, la confédération générale du travail (organe suprême des unions syndicales); on pourrait avoir également d'autres confédérations.

290. Il faut signaler ici que les appellations utilisées dans la loi n'ont pas valeur d'obligation pour les travailleurs, et que les syndicats peuvent s'appeler aussi, indifféremment, associations ou unions; ce qui importe, c'est que, quel que soit le modèle adopté, on respecte les principes suivants : liberté syndicale, autonomie syndicale et démocratie interne. Comme nous l'avons déjà dit également, l'alinéa e) de l'article 4 signifie qu'il faut considérer comme un droit subjectif, appartenant en propre à chaque travailleur, le droit de participer à la vie interne des associations syndicales, de quelque nature ou degré qu'elles soient, et d'élire librement ses représentants, d'être élu et de présenter des candidatures. Le mécanisme à mettre en oeuvre pour atteindre cet objectif a lui aussi été analysé ici dans le cadre des commentaires que nous avons formulés au sujet de l'article 8 de la loi No 23551 (principe d'intégration), article dont les dispositions font obligation aux associations syndicales de veiller à la participation des adhérents à la vie interne de l'association, et à l'élection directe des organes directeurs dans les différents types d'associations, syndicats locaux et unions, en précisant que cette procédure devra être utilisée pour l'élection des organes directeurs de section dans toutes les associations syndicales du premier degré.

291. Le libre choix du type d'organisation est un droit reconnu aux travailleurs argentins. Quelle que soit sa structure organique, l'association doit respecter les principes et procédures qu'impose la démocratie interne; il y aura lieu d'admettre la libre adhésion, dans les associations des premier et deuxième degrés, et de prévoir le droit de cesser d'adhérer ou de démissionner; les organes délibérants devront répondre aux exigences minimales de l'article 20; le cas échéant, il devront "donner mandat aux délégués aux congrès des associations de degré supérieur et recevoir le rapport concernant l'accomplissement de ce mandat" (al. d)), et "examiner les avant-projets de conventions collectives du travail" (al. b)). Les associations devront prévoir un mode d'élection propre à faire régner la démocratie interne, ce qui est conforme aux principes énoncés dans la loi, et en particulier le pourcentage exigé pour pouvoir présenter des listes de candidats destinés à siéger dans les organes de l'association ne pourra dépasser 3 % des adhérents (art. 16, al. e)). Dans le projet de modification des dispositions en question qui a été élaboré conjointement avec des spécialistes de l'Organisation internationale du Travail, le pourcentage est même abaissé à 2 %.

292. Enfin, les conditions requises pour pouvoir faire acte de candidature seront celles qui sont envisagées dans l'article 18 de la loi considérée, à savoir :

a) Etre majeur;

b) Etre libre de tout empêchement de caractère civil ou pénal. Cette condition est elle aussi assouplie par le projet de modification, où l'on lit ce qui suit : "Ne pas avoir fait l'objet d'une condamnation pénale pour des délits de nature à compromettre l'exercice normal des droits syndicaux";

c) Etre adhérent depuis deux ans au moins et exercer son activité depuis le même temps. Cette condition est également modifiée par le projet susmentionné qui prévoit un an d'ancienneté comme membre, deux ans d'ancienneté dans l'activité et l'obligation d'avoir exercé celle-ci au cours de l'année précédant le scrutin.

Le projet susmentionné prévoit aussi que les statuts pourront exiger certaines autres conditions de moindre importance.

293. Ainsi, l'autonomie est respectée en ce qui concerne la formation et la constitution du syndicat, mais des conditions raisonnables sont exigées en vue d'assurer le respect de la démocratie interne, comme nous venons de le voir ci-dessus.

294. Le régime de la loi No 23551, qui s'avère suffisamment libéral, d'une manière générale, dans sa conception du système associatif en Argentine, part du principe que la défense des intérêts des travailleurs est l'objectif principal des organisations syndicales considérées. D'autre part, il est conforme au principe constitutionnel de l'"association à des fins utiles" (art. 14).

295. Cette idée englobe une infinité de situations et on peut en apprécier la portée en considérant l'article 3 de la loi susmentionnée qui précise que, par "intérêt des travailleurs" on doit entendre tout ce qui concerne les conditions de vie et de travail de ces derniers.

296. L'article 5 de la loi No 23551 envisage dans un esprit libéral les droits des associations syndicales. Il comporte les dispositions suivantes :

"Les associations syndicales disposent des droits ci-après :

a) Choisir leur nom; on ne peut utiliser un nom déjà adopté ou un nom qui peut être source d'erreurs ou de confusions;

b) Fixer leur objectif, ainsi que leur champ de représentation quant aux personnes et d'activité territoriale;

c) Adopter le type d'organisation qu'elles jugent approprié, approuver leurs statuts et constituer des associations de degré supérieur, s'affilier à celles qui sont déjà constituées ou cesser de s'y affilier;

d) Formuler leur programme d'action et exercer toutes leurs activités licites pour la défense des intérêts des travailleurs. En particulier, exercer le droit de négociation collective, ainsi que le droit de participation, le droit de grève et le droit d'adopter d'autres mesures légitimes relevant de l'action syndicale."

297. Sans préjudice de ce qui a été exposé jusqu'ici, et au-delà des possibilités mêmes que la loi prévoit pour l'existence des associations syndicales, il y a lieu de souligner que, conformément au régime général du droit civil argentin, toutes les entités associatives sont sujets de droit, et que, sans avoir à obtenir l'autorisation de l'Etat pour agir, elles peuvent acquérir des droits et contracter des obligations (voir le Código Civil anotado de Jorge Joaquín Llambías, tome I, p. 124, édition de 1982).

298. Ceci dit, ce schéma général, qui englobe toutes les organisations syndicales, est assorti dans le cadre de la loi considérée d'un certain nombre de précisions et distinctions qui font apparaître certaines limitations pour un type déterminé d'organisation sociale (limitations compatibles avec les principes internationaux).

299. La loi No 23551 divise les associations syndicales en deux catégories : celles qui sont simplement inscrites et celles qui possèdent la "personnalité syndicale" ou statut syndical. Cette distinction se fonde essentiellement sur l'aptitude de l'organisation syndicale à négocier la convention collective propre à l'activité considérée. L'obtention du statut syndical dépend d'un certain nombre de conditions qui sont énoncées dans l'article 25 de la loi No 23551.

300. Ceci étant précisé, nous exposons ci-après les droits que la loi reconnaît aux associations simplement inscrites et aux associations dotées du statut syndical.

301. Article 23 : Associations simplement inscrites : l'association, dès son inscription (au registre du Ministère du travail et de la sécurité sociale) acquerra la personnalité juridique et aura les droits ci-après :

- a) Adresser des pétitions et représenter, à la demande des parties, les intérêts individuels de ses adhérents;
- b) Représenter les intérêts collectifs lorsqu'il n'existe pas, dans la même activité ou catégorie, d'association dotée de la personnalité syndicale;
- c) Promouvoir :
  - i) la formation de sociétés coopératives et mutuelles;
  - ii) le perfectionnement de la législation concernant le travail, la prévoyance et la sécurité sociale;
  - iii) l'éducation générale et la formation professionnelle des travailleurs;
- d) Exiger des cotisations de ses adhérents;
- e) Tenir des réunions ou des assemblées sans autorisation préalable.

302. Article 31 : Associations dotées du statut syndical :

"L'association syndicale dotée du statut syndical jouira des droits exclusifs ci-après :

- a) Défendre et représenter vis-à-vis de l'Etat et des employeurs les intérêts individuels et collectifs des travailleurs;
- b) Participer aux activités des institutions de planification ainsi que des institutions chargées de s'assurer du respect des dispositions énoncées dans les lois ou règlements pertinents;
- c) Intervenir en tant que partie dans les négociations collectives et veiller au respect des normes relatives au travail et à la sécurité sociale;
- d) Collaborer avec l'Etat pour l'étude et la solution des problèmes des travailleurs;
- e) Constituer des fonds d'affectation spéciale qui auront les mêmes droits que les coopératives et mutualités;
- f) Administrer leurs propres oeuvres sociales et, le cas échéant, participer à l'administration de celles qui seraient mises en place par la loi ou par des conventions collectives de travail.

303. Pour obtenir le statut syndical, il faut répondre à un certain nombre d'exigences objectives qui sont énoncées dans la même loi :

Article 25 : Conditions exigées pour l'obtention du statut syndical :

"L'association qui, dans son cadre territorial et personnel d'activités, est la plus représentative, obtiendra le statut syndical, à condition toutefois de satisfaire aux exigences suivantes :

a) Etre inscrite conformément à ce qui est exigé dans la présente loi et avoir exercé ses activités pendant au moins six mois;

b) Regrouper au minimum 20 % des travailleurs qu'elle cherche à représenter."

304. La qualité d'"association la plus représentative" sera attribuée à celle qui aura en moyenne le plus grand nombre d'adhérents cotisants par rapport à la moyenne des travailleurs qu'elle cherche à représenter. Pour le calcul des moyennes, on considérera les six mois antérieurs à la demande.

305. Lorsqu'elle accordera le statut syndical, l'autorité administrative du travail ou l'autorité judiciaire devra préciser quel est le cadre territorial et personnel d'activités. Ce dernier ne pourra pas dépasser celui qui est prévu par les statuts de l'association, mais il pourra être réduit en cas de chevauchement avec une autre association syndicale.

306. Lorsque le cadre recherché se chevauche avec celui d'une autre association syndicale déjà dotée du statut syndical, il faudra, pour reconnaître à l'association candidate la représentativité qu'elle prétend avoir, permettre d'abord à l'autre association d'intervenir, et procéder aux comparaisons nécessaires afin de déterminer laquelle est la plus représentative, conformément à la procédure de l'article 28. Si ces précautions n'étaient pas prises, l'acte administratif ou judiciaire serait nul.

307. Cette distinction entre associations simplement inscrites et associations dotées du statut syndical (ces dernières disposant de toute une série de prérogatives) est admise par la communauté internationale; à cet égard il y a lieu de souligner que le Comité de la liberté syndicale de l'Organisation internationale du Travail a lui-même déjà décidé que le système du statut syndical, dans la mesure où il privilégie seulement certaines attributions des syndicats les plus représentatifs sans affecter ceux qui sont simplement inscrits, n'implique pas en lui-même une violation de la liberté syndicale.

308. Plus précisément, cet organe international, lorsqu'il s'est prononcé sur la conformité de la loi No 23551 à la Convention No 87, a déclaré en substance : "... si le régime du statut syndical peut limiter l'action des associations syndicales ne possédant pas ce statut, il s'agit d'une limitation raisonnable de la liberté syndicale, limitation qui ne porte pas atteinte à la Constitution argentine ou aux principes de la Convention No 87, étant donné qu'est prévue la possibilité que d'autres syndicats comptant un nombre plus élevé d'adhérents que le précédent puissent devenir titulaires des droits exclusifs conférés par le statut syndical; en outre, dans la mesure où

l'adhésion n'est pas obligatoire et où le travailleur peut décider d'adhérer au syndicat de son choix ou en constituer un nouveau, et si le syndicat simplement inscrit peut exercer des fonctions ou des attributions relevant en temps propre de l'activité syndicale et si le statut syndical est accordé sur la base de règles objectives [tout cela étant prévu par la loi No 23551], on ne peut considérer que ce régime porte atteinte à la liberté syndicale.

309. Les articles 29 et 30 prévoient l'éventualité d'un différend en ce qui concerne le statut entre diverses associations syndicales; dans ce cas, selon le texte des deux articles, l'association syndicale qui l'emportera sera celle qui revêt la forme d'une union, d'une association ou d'un syndicat d'activité, par rapport aux organisations qui auraient adopté la forme d'un syndicat de métier, de profession ou de catégorie, dans la mesure où des précautions expresses n'auraient pas été prises pour que cela ne se produise pas (art. 30), et dans tous les cas s'il s'agit de syndicats d'entreprises (art. 29) :

"Article 29 : Le statut syndical ne pourra être reconnu à un syndicat d'entreprise que si, pour le même ressort, la même activité ou la même catégorie, il n'existe pas d'association syndicale du premier degré ou d'union.

Article 30 : Lorsque l'association syndicale de travailleurs dotée du statut syndical revêt la forme d'une union, d'une association ou d'un syndicat d'activité et lorsqu'une demande est reçue d'une association ayant adopté la forme d'un syndicat de métier, de profession ou de catégorie, le statut syndical pourra être reconnu s'il existe des intérêts suffisamment différents pour que soit justifiée une représentation spécifique et si sont remplies les conditions exigées par l'article 25 (conditions pour obtenir le statut syndical)."

310. Ces dispositions limitatives concernant l'obtention du statut syndical sont actuellement en cours de révision; ainsi, dans le cadre du projet de modification de la loi No 23551, il est prévu de supprimer l'article 30, dont les exigences sont tenues pour excessives.

311. On peut lire dans le message adressé par le Pouvoir exécutif national au Congrès de la nation ce qui suit : "La loi syndicale en vigueur, dont l'article 30 énonce les conditions que doivent remplir les syndicats de métier, de profession ou de catégorie pour obtenir le statut syndical, impose à ces associations des exigences plus grandes que celles qui sont prévues pour les syndicats d'activité. En effet, pour que les premiers puissent obtenir ce statut, il faut qu'il existe des intérêts syndicaux suffisamment différents pour que soit justifiée l'attribution de ce dernier, ce qui, en fait, rend difficile la constitution de syndicats "horizontaux". Un critère conforme au principe de la liberté syndicale nous amène à conclure que cette exigence est excessive lorsque les travailleurs ont décidé librement que tel est le type de syndicat qui répond le mieux à leurs besoins, raison qui a été prise en considération, dans le cadre du projet, au sujet de la suppression de l'article 30. Avec cette modification, les syndicats de métier, de profession ou de catégorie pourront librement se mettre sur les rangs pour obtenir le statut syndical".

312. Il y a lieu de faire observer que, lorsqu'il a reçu le projet visant à modifier la loi No 23551, le Comité de la liberté syndicale a exprimé sa profonde satisfaction au sujet des progrès notables que réalise l'Argentine afin de parvenir dans le domaine considéré à une harmonisation totale avec les principes internationaux.

313. D'autre part, en ce qui concerne les syndicats d'entreprise (art. 29), il n'est pas superflu de préciser que le décret No 470/93, dont nous avons déjà parlé au sujet du régime des rémunérations, accorde à ces syndicats la possibilité de négocier leurs conditions de travail, conformément aux dispositions et sous la forme qui sont précisées dans ce texte.

314. Il y a lieu de faire observer, au sujet de l'ordre juridique argentin, que le droit de grève est profondément enraciné dans la Constitution. Ainsi peut-on lire à l'article 14 bis : "Le droit de grève est garanti aux syndicats". D'autre part, le préambule de la Constitution proclame la détermination de "renforcer la justice, consolider la paix intérieure" afin de promouvoir le bien-être général des Argentins et de tous ceux qui voudront venir vivre sur leur sol.

315. Nous avons rapproché les termes du préambule de ceux de l'article 14 pour souligner le fait que la grève constitue le mécanisme adéquat dont dispose un secteur de la communauté pour faire connaître son désaccord sur une question concrète. La grève constitue un moyen rationnel de canaliser le conflit et de prévenir des actions violentes, et c'est pourquoi les dispositions qui la concernent vont dans le sens des idées qui ressortent du préambule de la Constitution : elle permet le désaccord sans créer de division dans la communauté.

316. Il faut néanmoins préciser que les droits consacrés par la Constitution ne possèdent, selon la doctrine la plus courante, qu'un caractère relatif, puisque la Constitution dispose que les garanties en question seront mises en vigueur "conformément aux lois appelées à réglementer leur exercice" (art. 14).

317. La Cour suprême de justice a affirmé que la Constitution nationale ne consacre pas de droits absolus (arrêts 136-161; 142-82; 191-197; 253-154, entre autres) et elle s'est fondée sur la nécessité de la réglementation pour affirmer que ceux qui détiennent des droits ne doivent pas abuser de ces derniers au détriment d'autres droits dont la protection est, elle aussi, nécessaire (par exemple le droit de travailler et d'exercer une activité licite quelconque - arrêts 191-197); la Cour s'est fondée également sur l'obligation qu'a l'Etat de rendre les droits, y compris les droits individuels, compatibles avec ce qui doit être reconnu à la communauté (arrêts 253-195) et, plus précisément, elle a affirmé que la grève doit être menée en accord avec les autres droits et attributions étatiques qui ont le même rang au regard de la Constitution nationale (arrêts 242-353; 250-418, entre autres), étant donné que, dans le cas contraire, il y aurait pratiquement abus d'un droit dont l'exercice exacerbé serait préjudiciable à l'intérêt général. C'est pourquoi le pouvoir de réglementer s'étend également aux droits syndicaux qui sont consacrés dans l'article 14 bis de la Constitution nationale et parmi lesquels figure le droit de grève reconnu

aux syndicats. Cette conception se retrouve dans les déclarations solennelles de l'époque moderne relatives aux droits, y compris dans l'article 29 de la Déclaration universelle des droits de l'homme et dans la Convention américaine relative aux droits de l'homme.

318. Il y a lieu de préciser néanmoins que, selon la doctrine la plus courante, tous les droits figurant dans la Constitution nationale peuvent faire l'objet d'une réglementation (article 28 et paragraphe 28 de l'article 67). C'est dans cette perspective que le droit de grève a été réglementé par le décret No 2184/90.

319. Comme toute réglementation, celle-là doit répondre à deux conditions, qui ont été strictement respectées : la légitimité et la légalité. En un autre sens, on pourrait dire : la loi doit être raisonnable. Si la loi est injuste, ou si elle porte atteinte à un droit subjectif ou social, son application se trouve empêchée ou est soumise à de telles conditions qu'elle en devient impossible, de sorte que cette loi est dépourvue de légalité ou de rationalité.

320. Dans le cadre du droit argentin, la grève est réglementée conformément à ces principes de protection, l'objectif étant de faciliter l'exercice de ce droit ainsi que de le coordonner avec celui d'autres droits de rang égal.

321. En ce qui concerne le pouvoir réglementaire de l'exécutif, la doctrine, qui est à cet égard presque unanime, reconnaît quatre types de règlements : les règlements d'exécution, les règlements autonomes, les règlements de délégation et les règlements de nécessité et d'urgence.

322. Le système qui ressort de notre législation prévoit qu'avant le recours à l'action directe, il doit y avoir entre les secteurs concernés, sous la supervision du Ministère du travail et de la sécurité sociale, un dialogue qui aura pour but de rapprocher les parties afin d'éviter la mesure extrême que représente la grève en tant que fait social. Ce mécanisme de conciliation est prévu à la fois dans la loi No 14786 et dans la loi No 16936; dans les deux textes, on distingue les conflits d'"intérêts" et les conflits "juridiques" ou conflits de droit.

323. Il y a conflit collectif de droit lorsque les parties ne peuvent se mettre d'accord sur l'interprétation ou l'application d'une convention collective existante. En revanche, les conflits collectifs d'"intérêts" (ou conflits économiques) ont pour origine une revendication qui vise à modifier la réalité existante pour instaurer une situation nouvelle, plus avantageuse. Il y a lieu de préciser que cette distinction et cette terminologie sont également en vigueur à l'Organisation internationale du Travail.

324. On ajoutera, de même, que la doctrine la plus qualifiée distingue quatre types principaux de conflits collectifs du travail. D'une part, il y a les conflits dits "juridiques", dont nous avons déjà parlé; d'autres sont les conflits "de reconnaissance"; d'autres encore sont des conflits liés à la représentation des travailleurs, principalement aux fins de la négociation collective; enfin on distingue, occupant une place à part, les conflits qui se rattachent à la notion de "pratiques déloyales".

325. Nous avons dit que le droit de grève a été réglementé par le décret No 2184/90, qui prévoit des garanties minimales pour la fourniture de services dans certaines activités dont l'interruption complète ou partielle pourrait mettre en danger l'existence, la santé, la liberté ou la sécurité d'une partie de la population ou de certaines personnes en particulier. A cet égard, le Comité de la liberté syndicale de l'Organisation internationale du Travail s'est prononcé comme suit : "Le Comité a admis que le droit de grève pourrait faire l'objet de restrictions, voire d'interdictions, dans la fonction publique ou les services essentiels, parce que la grève pourrait y provoquer de graves préjudices pour la collectivité nationale ..." (voir le paragraphe 314 de l'ouvrage intitulé "La liberté syndicale", 2ème éd., OIT).

326. D'autre part, dans un ouvrage de l'OIT intitulé Le travail dans le monde, on affirme qu'aucune règle de l'OIT ne garantit expressément le "droit de grève", mais que les organes de surveillance de l'organisation internationale ont constamment insisté sur le fait que la grève constitue l'un des moyens dont disposent les travailleurs pour promouvoir et protéger leurs intérêts économiques et sociaux. Ceci dit, on a également affirmé qu'il est possible d'interdire la grève dans le cas du personnel du service public qui exerce des activités en tant qu'agent de l'autorité publique ou qui travaille dans des services dont l'interruption mettrait en danger la vie ou la sécurité de certaines personnes ou plus généralement de la population.

327. La ligne suivie par le Comité de la liberté syndicale se trouve assouplie lorsque celui-ci concède que certains services ou activités qui, normalement, ne sont pas essentiels, pourraient le devenir en raison de l'"étendue" ou de la "durée" de l'interruption provoquée par la grève.

328. Ainsi, l'application aux cas concrets de la notion adoptée par l'Organisation internationale du Travail admet deux critères :

a) Critère qualitatif, selon lequel certains services et activités sont toujours essentiels et, par conséquent, leur absence - quelle que soit l'étendue ou la durée - peut mettre en danger la vie, la santé ou la sécurité des personnes;

b) Critère quantitatif : on estime que la prestation du service ou de l'activité devient essentielle lorsque, en conséquence de la prolongation ou de la généralisation de l'interruption, les valeurs vitales en question se trouvent menacées.

329. Dans ce contexte, il y a lieu de préciser que le décret No 2184/90 comporte des dispositions encore plus souples que ne le sont les principes consacrés par l'OIT, étant donné que, comme il est dit dans les considérants de ce texte, le fait qu'il s'agisse de services essentiels ne prive pas en lui-même le travailleur de son droit de grève, et qu'il suffit que soient prévues les garanties minimales nécessaires pour la fourniture de ces services.

Analyse du décret No 2184/90

330. Notion de services essentiels (art. premier). La définition et son application sont limitées à certaines activités dont la nature a déjà été exposée plus haut : "Aux fins du présent décret, seront considérés comme des services essentiels ceux dont l'interruption totale ou partielle pourrait mettre en danger la vie, la santé, la liberté ou la sécurité d'une partie de la population ou de certaines personnes, ...". Cette définition limitative se justifie étant donné qu'il s'agit d'un acte qui pourrait affecter un droit constitutionnel fondamental. L'article énumère les services suivants :

- a) Les services de santé et services hospitaliers;
- b) Les transports;
- c) La production et la distribution d'eau potable, d'énergie électrique, de gaz et d'autres combustibles;
- d) Les services de télécommunication;
- e) L'enseignement primaire, secondaire, tertiaire et universitaire;
- f) L'administration de la justice, sur la demande de la Cour suprême de justice de la nation;
- g) En général, tous les services pour lesquels l'étendue, la durée ou le moment de l'interruption du service ou de l'activité pourraient mettre en danger la vie, la santé, la liberté ou la sécurité de la communauté tout entière ou d'une partie de celle-ci, selon ce qui aura été décidé par le Ministère du travail et de la sécurité sociale.

331. Compétence du Ministère du travail et de la sécurité sociale (art. 2). Conformément à la tradition législative en la matière, le décret confère au Ministère du travail et de la sécurité sociale le rôle d'autorité administrative chargée de l'application.

332. Encadrement du conflit (art. 3). Conformément aux dispositions de l'article précédent, il incombe au Ministère du travail de déterminer si le conflit, examiné selon les termes de la loi No 14786, exige que soient appliquées par le Ministère les dispositions du décret en question.

333. Préavis, délai et modalités (art. 4). Conformément aux termes de la loi No 14786 (art. 11), l'association professionnelle de travailleurs, avant de commencer la grève - c'est-à-dire avant de créer le conflit collectif du travail -, doit faire une déclaration par laquelle elle annoncera la mesure d'action directe visant certaines activités. Il s'agit d'un effort de prévention qui porte sur la recherche de mécanismes devant permettre, grâce à un dialogue, de parvenir à un règlement du différend sans qu'il soit nécessaire de recourir à la grève, compte tenu du fait que ce qui peut être en cause ce sont les activités indispensables ou essentielles dont il a déjà été question. En ce sens, il s'agit d'un "délai de réflexion" qui doit permettre de réduire la tension sociale et qui se justifie étant donné qu'il convient de parvenir à un accord sans qu'il y ait cessation de travail.

334. Fourniture de services minimums (art. 5). Les dispositions du décret étaient encore plus larges que les règles même de l'Organisation internationale du Travail. Ainsi, l'article 5 énonce la nécessité pour les parties - sans préjudice du respect qu'a la République pour le droit de grève - de s'accorder sur les modalités de la fourniture des services minimaux qui devront être assurés pendant le conflit. Au cas où les secteurs concernés ne se mettraient pas d'accord, il appartiendra au Ministère du travail de fixer ces conditions et le Ministère pourra également faire des observations sur ce qui a été convenu entre les parties s'il estime que cela pourrait se révéler insuffisant ou inadapté.

335. Nous précisons ici ce qui pour nous est d'importance fondamentale. Le système argentin ne fait pas obstacle au droit de grève - malgré le fait que, nous le répétons, cette limitation est acceptée par la communauté internationale pour certaines activités essentielles; il vise plutôt à une autorégulation et il s'attache exclusivement à limiter les effets de l'exercice régulier de la garantie constitutionnelle qui pourraient affecter les principes fondamentaux de coexistence qui sont consacrés dans le préambule de la Constitution : le maintien de l'unité nationale, le renforcement de la justice, la consolidation de la paix intérieure, la promotion du bien-être général et la sauvegarde des bienfaits de la liberté.

336. Régulation concertée des services minimaux (art. 6). Ce précepte se place dans le contexte des mêmes principes que ceux qui ont été exposés dans la section précédente, mais on réaffirme encore plus énergiquement celui de l'autodiscipline, en ce sens que le précepte vise expressément les activités pour lesquelles ce rôle est envisagé dans les conventions collectives.

337. Devoir de travailler (art. 7). Il est logique d'exiger que les travailleurs visés par l'autodiscipline ou la régulation concertée accomplissent leur travail conformément à l'emploi du temps prévu pour la situation exceptionnelle considérée. Dans le cas contraire, le décret, quoiqu'il s'agisse de services essentiels, ne prévoit pas de sanctions particulières, mais il stipule ce qui suit : "Les manquements au devoir de travailler dont se rendraient coupables les travailleurs tenus d'assurer les services minimaux seront régis par les dispositions légales, statutaires ou contractuelles qui leur seraient applicables".

338. Information des usagers (art. 8). Eu égard au caractère essentiel des activités visées par le présent décret, les entreprises concernées devront informer les usagers au minimum 48 heures à l'avance des modalités de l'action qui sera menée, du moment où elle commencera et de sa durée, de la répartition des services minimaux garantis et du rétablissement complet des services.

339. Arbitrage obligatoire (art. 9). La loi No 16936 consacre le principe de l'arbitrage obligatoire, c'est-à-dire la possibilité, pour le Ministère du travail, de connaître des conflits collectifs du travail qui se produisent sur le territoire, qu'il s'agisse de conflits de droit ou de conflits d'intérêts, et de prendre une décision à leur sujet (art. premier).

340. Le précepte ci-dessus fixe des limites à l'applicabilité de la règle; en effet, les dispositions de la loi No 16936 modifiée par la loi No 20638, ne seraient applicables que lorsqu'on ne parviendrait pas à l'autorégulation ou à la régulation concertée; dans le cas contraire, l'intervention du Ministère du travail et de la sécurité sociale serait limitée et les droits syndicaux seraient encore mieux préservés.

341. L'article 9 est ainsi conçu : "Au cas où, la conciliation ayant échoué, on passerait à l'action directe sans respecter les dispositions relatives à la fourniture de services minimaux dont il aura été convenu ou qui auront été établies par le Ministère du travail et de la sécurité sociale, l'autorité chargée de l'application, agissant en vertu d'une décision motivée, soumettra immédiatement le conflit existant à l'instance d'arbitrage obligatoire, dans les termes et dans la mesure que prévoit la loi No 16936, modifiée par la loi No 20638 ...".

342. Déclaration d'illégalité d'une action (art. 10). L'article 10 du décret No 2184/90 prévoit ce qui suit : "En cas d'inobservation des procédures prévues dans la loi No 14786 et dans la loi No 16936 modifiée par la loi No 20638, dans le cadre de la réglementation établie par le présent décret, ou en cas d'inobservation des décisions que l'autorité chargée de l'application aurait prises en vertu de ses pouvoirs propres, cette autorité déclarera illégale l'action directe entreprise ...".

343. Sanctions contre les associations syndicales (art. 11). Conformément à ce qui est dit plus haut, l'autorité chargée de l'application engagera, en ce qui concerne les associations syndicales qui ordonneraient, favoriseraient ou soutiendraient une action directe considérée comme illégale, les procédures prévues dans les paragraphes 2 et 3 de l'article 56 de la loi No 23551.

344. Champ d'application en ce qui concerne les personnes (art. 12). Le Ministère du travail et de la sécurité sociale pourra également intervenir dans des activités qui ne font pas l'objet d'une convention collective; il en sera ainsi, compte tenu du caractère délicat et de l'importance de la question, dans les cas où l'intérêt public est concerné.

345. Autorité chargée de l'application (art. 13). Selon la tradition législative de la République argentine, l'autorité chargée de l'application du décret analysé ici sera le Ministère du travail et de la sécurité sociale qui devra respecter les principes de l'article 104 de la Constitution nationale, relatifs à l'autonomie des provinces, conformément aux dispositions de l'article 2 du décret lui-même.

346. La grève en elle-même constitue un dysfonctionnement dans le cadre de l'organisation sociale; c'est le dernier recours dont dispose le travailleur en cas de désaccords successifs avec les secteurs de la production, et cette institution doit, pour cette raison, être hautement protégée, également dans la mesure même où, grâce à elle, le conflit social se trouve canalisé. Cependant, à ceux qui exercent un droit pouvant affecter la collectivité à un moment déterminé, on donne les instruments nécessaires pour que, à l'intérieur d'une collectivité donnée, il soit possible d'éviter de recourir à ce droit, et cela grâce à des mécanismes préventifs visant à faire en sorte que le

conflit social qui donne lieu à la grève conserve en fait le caractère d'un différend. Telle est précisément la situation dans laquelle on se trouve lorsque l'on applique les procédures légales déjà mentionnées, parmi lesquelles se détache la loi No 14786, applicable à toutes les activités. A travers les étapes distinctes que prévoient ces règles, nous verrons constamment apparaître le principe de la négociation et du dialogue, comme étant le seul élément valable pour régler la controverse et l'élément sur lequel le secteur gouvernemental agira à titre d'arbitre, sauf dans les situations extrêmement restrictives (services essentiels, décret No 2184/90, comportement inadmissible manifeste de l'une des parties, loi No 14786).

347. Au cours de toutes les étapes de la négociation, le conflit se ramène à un différend dans la mesure où, par le dialogue, il est possible d'éviter une situation d'affrontement qui serait préjudiciable à la collectivité; en ce sens on a pu dire : "Le différend est un commencement de désaccord entre les parties, mais tant qu'il n'y a pas antagonisme, affrontement virtuel, on ne peut dire qu'il y a conflit au sens juridique" (voir Cabanellas, "Derecho de los conflictos colectivos"). Au contraire, le conflit apparaît lorsque la divergence de vues tend à sortir de la négociation, du canal des possibilités de compréhension mutuelle, et lorsque se présente le risque de voir adopter des mesures visant à imposer l'acceptation des revendications; par exemple, lorsque apparaît la menace (apparente ou réelle) d'une action directe. C'est là, précisément ce que l'on veut éviter grâce à ces dispositions; toujours, évidemment, en respectant le droit du travailleur à recourir à la grève.

348. Enfin, nous devons préciser, au risque d'énoncer des évidences, que les règles analysées ici s'appliquent uniquement aux conflits collectifs du travail, et qu'en conséquence elles sont obligatoirement liées d'une manière plus ou moins directe aux relations de travail. En premier lieu, le caractère collectif est nécessaire en ce sens que doivent être impliquées une ou plusieurs associations d'employeurs et de travailleurs. De même est nécessaire le caractère professionnel (affrontement d'intérêts portant sur la tâche spécifique relevant de l'obligation technique).

349. En ce qui concerne la législation spécifique applicable à l'activité des forces armées, de la police et en général du personnel militaire, naval et aéronautique, y compris du personnel en retraite, on précisera tout d'abord que le droit de grève n'est pas reconnu. C'est ce qui ressort du Code militaire et de son règlement d'application, ainsi que du statut spécifique de la gendarmerie nationale, de la préfecture générale maritime, du personnel pénitentiaire, et des polices fédérale et provinciales. Le dispositif légal interdit expressément à ceux qui font partie de ces corps de se livrer à des mesures de force de type syndical sous peine de sanctions, les sanctions maximales étant évidemment prévues en cas de guerre ou de désordre intérieur. Cette situation particulière est admise en particulier par l'Organisation internationale du Travail dans les documents émanant de cette organisation dont il a été question dans le présent chapitre.

350. Quant au personnel de l'administration de l'Etat, sauf dans les cas largement analysés plus haut, il n'est pas concerné par les droits syndicaux visés dans ce chapitre du présent rapport. D'autre part, on précisera quelle est la situation en ce qui concerne les travailleurs de ce que l'on appelle

les "entreprises d'Etat" en laissant de côté, pour ce qui est de l'un comme de l'autre secteur étatique, la situation et le comportement, en cas de circonstances exceptionnelles, des fonctionnaires de rang supérieur, dont la participation aux conflits du travail est pratiquement inexistante, encore qu'il n'existe aucune interdiction expresse (laquelle, du reste, serait anticonstitutionnelle).

351. Avec le rétablissement du régime démocratique en République argentine (1983), les facteurs qui rendaient difficile la pleine réalisation des droits syndicaux ont progressivement disparu. Sous les gouvernements de facto, il existait dans le pays - et cela a été dénoncé à l'époque par les syndicats et institutions démocratiques devant le Comité de la liberté syndicale de l'OIT - une législation de caractère restrictif qui, pratiquement, éliminait ou étouffait ces droits. Les documents et les actes émanant des gouvernements militaires primaient sur ce qui était consacré par la Constitution nationale, laquelle avait, dans la pratique, perdu son caractère de loi fondamentale.

352. Nous avons tracé dans les paragraphes qui précèdent un tableau que nous avons voulu suffisamment complet de l'évolution qu'a connue dans la législation le droit de grève en République argentine, en signalant les progrès qui ont été réalisés dans le pays concurremment avec l'évolution constante de cette institution dans le domaine international. L'Argentine s'efforce de faire leur place à tous les droits essentiels (parmi lesquels figure le droit de grève), et elle essaie, par tous les moyens institutionnels, de renforcer la justice au sens large du terme, tout en assurant aux citoyens les bienfaits de la liberté (dans le travail), le but étant de favoriser le progrès pour le bien de tous ses habitants sans distinction de nationalité, de conviction politique ou religieuse ou de race (préambule de la Constitution nationale argentine).

#### Article 10

##### Protection des familles au niveau national

353. L'article 14 bis de la Constitution de la nation argentine prévoit expressément la protection intégrale de la famille.

"Article 14 bis. L'Etat octroiera le bénéfice de la sécurité sociale qui aura un caractère d'intégralité et ne pourra faire l'objet de renonciation. En particulier, la loi établira : la sécurité sociale obligatoire, assurée par des entités nationales ou provinciales dotées d'autonomie financière et économique, administrées par les intéressés avec participation de l'Etat, sans que puisse exister des superpositions d'apports; les retraites et pensions indexées; la protection intégrale de la famille; la compensation économique familiale et l'accès à un logement décent."

354. Cela implique que les autorités nationales, provinciales et municipales devront veiller au respect de ces droits et garanties constitutionnels sans aucune discrimination quelle que soit la nature de la famille, matrimoniale

ou non. La loi No 23264 qui modifie le Code civil, a éliminé toute discrimination en matière de filiation et placé les enfants légitimes, naturels et adoptés sur un pied d'égalité en matière de droits civils.

"Loi No 23264, article 240. La filiation légitime, la filiation naturelle et l'adoption plénière produisent les mêmes effets conformément aux dispositions du présent Code."

355. Toutes ces prescriptions juridiques sont articulées entre elles et en harmonie avec la lettre de la Constitution nationale.

"Article 16. La nation argentine n'admet pas de prérogatives de sang ou de naissance : il n'y existe ni privilèges personnels ni titres de noblesse. Tous ses habitants sont égaux devant la loi et ont vocation aux emplois sans autre condition que la capacité. L'égalité est la base de l'impôt et des charges publiques."

356. Il faut souligner que, par la loi No 23302 promulguée le 8 novembre 1985 :

"Sont déclarés d'intérêt national la protection des aborigènes et des communautés indigènes du pays et l'aide qui leur est apportée, ainsi que leur défense et leur développement qui leur permettent de participer pleinement à la vie socio-économique et culturelle de la nation dans le respect de leurs propres valeurs et coutumes",

donnant ainsi effet aux dispositions de la Constitution dans le droit interne aux fins de la protection de la famille indigène et du respect de son organisation et de ses valeurs propres.

357. En particulier, dans le dessein de mettre en place et d'appliquer un meilleur système de prise en charge des familles et de leurs membres à risque, l'exécutif national a créé, par le décret No 1606/90, un Conseil national des mineurs et de la famille qui exerce les fonctions de l'Etat en faveur des mineurs et de la famille, prenant à cet effet les mesures nécessaires pour la consolidation et l'intégration de la famille ainsi que pour la protection intégrale des mineurs, des handicapés et des personnes âgées en situation d'abandon ou en danger moral ou physique.

358. De ce décret No 1606/90, nous extrayons plus particulièrement les passages suivants qui traitent de ce point particulier :

"Article premier. Il est créé, sous la tutelle du Ministère de la santé et de l'action sociale et sous son contrôle direct, un Conseil national des mineurs et de la famille qui exercera les fonctions de l'Etat en faveur des mineurs et de la famille et pour leur protection intégrale et sera doté de l'autonomie technique et du degré de décentralisation administrative prévus par le présent décret, sans préjudice des attributions en la matière du pouvoir judiciaire et du ministère public des mineurs.

Article 2. Le Conseil national des mineurs et de la famille a pour fonctions et devoirs : a) de planifier, organiser et mettre en oeuvre la politique de promotion intégrale des mineurs et de la famille dans le cadre des dispositions en vigueur et des principes arrêtés par le Ministère de la santé et de l'action sociale; b) d'adopter les mesures nécessaires pour contribuer à la consolidation de la famille en lui apportant conseil et assistance; ... e) de coordonner la participation des institutions publiques, organismes privés et organisations locales et caritatives en général, à la programmation, l'exécution et l'élargissement des actions locales et régionales d'orientation et de promotion intégrale de la famille et de tous ses membres; ... g) de promouvoir le développement de la recherche et de la formation concernant les mineurs et la famille.

...

Article 14. ... II. Prévention et traitement de l'abandon.

[Le Conseil] s'attaquera, grâce à des services et programmes publics ou privés, aux problèmes liés à la création ou au renforcement du lien mère-père-enfant afin de consolider par ce biais le noyau familial, cellule de base de la société. Si l'abandon ne peut être évité, il appliquera tous les programmes qui visent à offrir à l'enfant un milieu familial de substitution. Il coordonnera notamment les moyens mis en oeuvre pour protéger les mineurs à risque qui vivent dans la rue ou qui sont exploités soit au travail, soit de toute autre façon portant atteinte à leur dignité.

III. Prévention et répression de la violence familiale.

[Le Conseil] veillera à coordonner les services et programmes publics ou privés de prévention et, le cas échéant, d'élimination des causes de mauvais traitements physiques ou mentaux, de négligence, d'abus et de toutes autres formes de relations anormales au sein de la famille.

IV. Promotion de la famille. [Le Conseil] organisera et mettra en oeuvre des programmes et services d'aide et de promotion intégrale en faveur des familles qui ont besoin de conseils ou d'assistance, en coordonnant les efforts, publics ou privés, afin d'offrir aux groupes familiaux et plus particulièrement à leurs membres les plus démunis - enfants, handicapés, personnes âgées - un cadre de dignité et de respect de leurs droits fondamentaux. A cet effet, il constituera des centres de promotion de la famille de caractère éminemment familial et communautaire, à partir d'institutions déjà existantes ou à créer, et réalisera aussi des projets interdisciplinaires et un ensemble de programmes."

359. La loi No 23637, "Tribunaux civils ayant compétence en matière de famille, de situation matrimoniale, de nom, et de capacité", dispose :

"Article 4. En attendant que soient mis en place des tribunaux ayant compétence exclusive pour les affaires liées à la famille et la capacité des personnes, huit des tribunaux civils de première instance existant au niveau national, qui seront désignés par l'exécutif, auront compétence unique et exclusive pour ces affaires, chacun agissant avec ses deux secrétariats."

360. Un certain nombre de provinces ont mis en place des tribunaux des mineurs. En vertu de la loi des tutelles No 10067/83, ces tribunaux ont le plus souvent compétence en matière pénale, civile et sociale, sauf dans certaines provinces comme Santiago del Estero où ils ont seulement compétence en matière civile et sociale, les affaires pénales relevant des tribunaux ordinaires.

Loi No 10067/83 - Titre I - De la tutelle des mineurs et de son exercice

"Article premier. Dans le for de la province de Buenos Aires, la tutelle des mineurs est exercée en concertation et en coordination par les juges des mineurs, les juges des tutelles et le Sous-Secrétariat pour les mineurs et la famille.

Article 2. Aux fins de l'exercice coordonné de la tutelle sur les mineurs, il est entendu que : a) le juge a compétence exclusive pour statuer sur la situation du mineur en état d'abandon ou en danger moral ou physique et doit prendre toutes les mesures tutélaires pour le protéger; b) le juge des tutelles, en tant que représentant du mineur et de la société, est investi de tous les pouvoirs nécessaires pour contrôler l'application effective des dispositions visant à protéger le mineur. Le Sous-Secrétariat est chargé de planifier et d'appliquer - directement ou par l'intermédiaire des représentants de la force publique - la politique générale des mineurs, tant en matière de prévention que de formation et de rééducation des mineurs placés dans les institutions qui dépendent de son administration, ou de contrôler l'exécution des décisions des tribunaux du for.

Chapitre II - De la compétence

Article 10. Le juge des mineurs a compétence : a) lorsque des mineurs de moins de 18 ans ont commis, ou participé à, un acte qualifié par la loi de délit, d'infraction ou de contravention; b) lorsque la santé, la sécurité, l'éducation ou la moralité des mineurs sont mises en danger par l'inconduite, des contraventions ou des délits de leurs parents, de leur tuteur légal, des personnes qui en ont la garde ou de tiers ou par une infraction aux dispositions de la loi relatives à l'éducation et au travail; lorsque, s'agissant d'orphelins, ou pour toutes autres raisons, des mineurs se trouvent abandonnés matériellement ou moralement ou menacés de l'être, afin de leur apporter aide et

protection, d'assurer leur éducation morale et intellectuelle et de sanctionner, le cas échéant, l'inconduite des parents, tuteurs légaux, gardiens ou tiers, conformément à la législation sur les mineurs et aux dispositions de la présente loi."

361. La garantie du droit des hommes et des femmes à contracter mariage par libre consentement pour fonder une famille est établie dans le Code civil et les lois le modifiant, qui garantissent le droit de l'homme et de la femme de contracter mariage librement et par consentement mutuel.

"Article 172 du Code civil modifié par la loi No 23515. Il est indispensable, pour que le mariage civil existe, que le plein et libre consentement soit exprimé en personne par l'homme et la femme en présence de l'autorité compétente pour célébrer les mariages."

362. En vertu de la loi récente No 23515, la femme doit avoir 16 ans révolus et l'homme 18 ans révolus pour pouvoir contracter mariage.

"Article 166, alinéa 5). Le fait d'avoir moins de 16 ans pour la femme et moins de 18 ans pour l'homme constitue un empêchement au mariage."

363. Pour les mineurs qui n'ont pas atteint l'âge minimum du mariage, la seule façon de remédier à cet empêchement est d'obtenir une autorisation officielle, même si les parents ont donné leur autorisation. Il s'agit là de la procédure de dispense judiciaire.

"Article 167. Il est possible de contracter un mariage valide dans le cas visé à l'article 155, alinéa 5) après avoir obtenu une dispense judiciaire.

Article 168. Les mineurs, même émancipés, ne pourront se marier entre eux, ni avec aucune autre personne sans le consentement de leurs parents ou de la personne qui exerce l'autorité parentale ou, à défaut, du tuteur, ou encore, en l'absence de tuteur, sans le consentement du juge."

364. D'autre part, l'Argentine a adhéré au Pacte de New-York de 1957 qui abolit le mariage par procuration, et adapté le droit interne en instituant le mariage à distance par la loi No 23515.

"Article 173. Est considéré comme mariage à distance un mariage dans lequel le contractant absent exprime en personne son consentement devant l'autorité compétente du lieu où il se trouve.

Article 174. Le mariage à distance sera réputé célébré dans le lieu où le consentement aura été donné."

365. Il n'existe pas de législation spécifique en matière de constitution d'une famille, d'allocations ou de subventions d'installation, ni de fourniture d'un logement ou d'autres prestations, en dehors des politiques

en faveur de la famille qui sont menées par les organismes de protection de la famille afin de la consolider. A cet égard, le décret No 1606/90 dispose particulièrement ce qui suit :

"Décret No 1606/90

Article 2. Le Conseil national des mineurs et de la famille a pour fonctions et devoirs :

a) de planifier, organiser et appliquer la politique de promotion intégrale des mineurs et de la famille dans le cadre des dispositions en vigueur, des principes généraux concernant les droits des mineurs et des politiques sociales arrêtées par le Ministère de la santé et de l'action sociale.

b) d'adopter les mesures nécessaires pour contribuer à la consolidation de la famille, en lui apportant conseils et assistance.

...

e) de coordonner la participation des institutions publiques, organismes privés et organisations locales et caritatives en général, à la programmation, l'exécution et l'élargissement des actions locales et régionales d'orientation et de promotion intégrale de la famille et de tous ses membres.

...

g) de promouvoir le développement de la recherche et de la formation concernant les mineurs et la famille.

Article 14. III. Prévention et répression de la violence familiale. [Le Conseil] veillera à coordonner les services et programmes publics ou privés de prévention et, le cas échéant, d'élimination des causes de mauvais traitements physiques ou mentaux, de négligence, d'abus et de toutes autres formes de relations anormales au sein de la famille.

IV. Promotion de la famille. [Le Conseil] organisera et mettra en oeuvre des programmes et services d'aide et de promotion intégrale en faveur des familles qui ont besoin de conseils ou d'assistance, en coordonnant les efforts publics ou privés, afin d'offrir aux groupes familiaux et plus particulièrement à leurs membres les plus démunis - enfants, handicapés, personnes âgées - un cadre de dignité et de respect de leurs droits fondamentaux. A cet effet, il constituera des centres de promotion de la famille de caractère éminemment familial et communautaire, à partir d'institutions déjà existantes ou à créer, et réalisera aussi des projets interdisciplinaires et un ensemble de programmes."

366. Parmi les mesures appliquées par le Conseil pour maintenir, renforcer et protéger la famille, figurent les programmes suivants dont sont cités les points les plus importants :

## a) Programme de prévention pour les familles subventionnées

i) Objectifs

- Prévenir les situations critiques qui compromettent l'intégration des groupes familiaux et leur capacité de se prendre eux-mêmes en charge, lorsque ces situations résultent de la prépondérance ou de la concomitance de facteurs économiques défavorables.
- Eviter la séparation des mineurs d'avec leur cellule familiale lorsqu'elle est encore capable de les élever et de les protéger, mais ne peut remplir ses fonctions faute de ressources.
- Favoriser la sortie des mineurs placés en institution en raison, essentiellement, des difficultés économiques rencontrées par leurs parents et non de la nécessité d'un traitement.

ii) Population bénéficiaire

Pourront être considérés comme population bénéficiaire les groupes familiaux encore capables de prendre en charge leurs membres, notamment les mineurs, mais qui traversent une crise familiale, ou sont fortement exposés à ce risque, quand cette crise est provoquée, aggravée ou accélérée par la baisse de leurs revenus ou l'absence de revenus au regard de leurs besoins de première nécessité.

Ce programme consiste à accorder une aide économique à la famille à risque, sous la forme d'une allocation à chaque enfant mineur ainsi qu'au père, à la mère, au tuteur ou au représentant légal. Le programme prévoit également le versement d'une allocation spéciale pour permettre à la famille de surmonter une crise socio-économique exceptionnelle ou d'acheter des machines ou des outils en vue d'entreprendre une petite activité productrice.

b) Programme d'aide d'urgence au logementi) Objectifs

- Eviter l'éclatement du groupe familial en relogant temporairement, à titre de dépannage, les groupes familiaux sans logis qui connaissent aussi de graves difficultés économiques ou bien qui sont sur le point de perdre leur logement.
- Apprendre à la famille à surmonter la situation de crise et à retrouver son autonomie.

- Favoriser la sortie des mineurs placés en institution en raison, essentiellement, du problème de logement de leur groupe familial. Eviter le placement de jeunes adultes mineurs en raison uniquement de l'absence de logement, et permettre ainsi une meilleure analyse de leur situation afin de les aiguiller de façon appropriée vers d'autres formules de traitement.

ii) Population cible

Les groupes familiaux qui ont des enfants mineurs à charge et les jeunes adultes en situation de crise faute de logement. Priorité sera donnée aux groupes familiaux constitués par des mères mineures aidées par le Conseil et qui ont besoin de cette aide d'urgence pour se réinsérer dans le tissu social; aux mères isolées qui ont à charge des enfants mineurs et qui ont de faibles revenus ou sont sans emploi et sans logement; aux parents qui ont à charge des enfants mineurs et qui, pour des raisons dûment justifiées, traversent une situation de crise et ont besoin de cette assistance; aux jeunes adultes mineurs des deux sexes qui ont la possibilité de se développer personnellement et de s'adapter au milieu social, mais qui ont besoin d'une période de transition pour y parvenir.

Pour mitiger les problèmes dont souffrent les membres vulnérables de la famille - enfants, personnes âgées et handicapés - le Conseil national des mineurs et de la famille soutient ce programme dans ses deux modalités : allocation temporaire pour loger la cellule familiale à l'hôtel (mesure exceptionnelle en cas d'urgence, d'incendie ou d'expulsion), et remise d'une somme d'argent pour le paiement d'un loyer qui couvrira le premier mois de loyer à payer d'avance et les deux mois de caution (conformément à la loi sur les loyers et baux urbains).

c) Programme social pour les handicapés

i) Objectifs

- Permettre de résoudre les situations de carence individuelle ou familiale aggravées par une invalidité, en apportant une assistance temporaire d'urgence qui donne à la personne handicapée les moyens de développer au maximum ses aptitudes et ses possibilités.
- Conseiller la personne handicapée et son groupe familial pour leur permettre de surmonter la crise et de retrouver ainsi leurs potentialités et leur autonomie.

ii) Population cible

Les handicapés qui ont besoin d'une aide temporaire pour surmonter les problèmes liés à des carences économiques ou au manque d'assistance.

iii) Critères d'admission à ce programme

Situation socio-économique du handicapé et pronostic médical du handicap.

Ce programme prévoit diverses actions, dont certaines consistent en une aide économique directe aux personnes âgées (plus de 60 ans) qui vivent seules, au sein d'un groupe familial ou dans un groupe familial de substitution. Cette aide s'ajoute, le cas échéant, aux prestations sociales de l'Etat, ou bien constitue le seul moyen de subsistance pour les personnes âgées qui ne bénéficient pas de cette couverture sociale.

d) Programme interdisciplinaire en faveur des malvoyantsi) Objectif

- Favoriser le développement autonome du handicapé dans le respect de ses choix personnels et le renforcement des liens familiaux pour une bonne insertion dans la société.

ii) Actions

Ce programme assurera dans leur intégralité la protection et la promotion des handicapés dans le cadre de la famille et de la société et comportera des programmes de prévention, de formation et de réadaptation débouchant sur un emploi qui auront pour objectif le développement autonome du handicapé dans le respect de ses choix personnels et le renforcement des liens familiaux pour une bonne insertion dans la société. Des soins seront assurés soit en consultations externes soit à l'hôpital, selon le cas.

e) Programme d'endiguement et de prévention de l'infection par le VIHi) Objectifs

- Prévenir la transmission du VIH et des infections qui y sont le plus fréquemment associées (hépatite B, maladies sexuellement transmissibles, tuberculose, etc.).
- Réduire la morbidité et la mortalité liées à l'infection par le VIH.
- Promouvoir la création de centres de soins et de conseils.
- Promouvoir les actions visant à atténuer les difficultés sociales liées à l'infection (adoption d'enfants séropositifs ou encore leur développement dans un environnement familial; réinsertion des sujets contaminés dans la société, la famille, le monde du travail, etc.).

- Promouvoir une législation qui aide à réfréner la propagation de l'infection, à éviter la discrimination et à apporter les soins nécessaires aux familles touchées.

ii) Actions

- Améliorer l'état de santé général de la population assistée.
- Prévenir la transmission par la voie sexuelle.
- Prévenir la transmission par la voie intraveineuse.
- Prévenir la transmission mère-enfant.
- Apporter les soins nécessaires aux sujets et familles touchés.
- Participer au suivi épidémiologique.
- Eduquer et former les personnels professionnels et auxiliaires afin qu'ils puissent transmettre l'information et assurer une formation.
- Favoriser la recherche.
- Procéder à une évaluation continue de la situation dans ce domaine.

Face à cette pandémie, il est apparu nécessaire d'exécuter un programme d'endiguement de la transmission du VIH, de soigner les sujets contaminés et de conseiller le reste de la population, en collaboration avec des organismes publics et privés, nationaux et étrangers, qui ont des objectifs apparentés. Diverses actions visent à prévenir la transmission du VIH, à réduire la morbidité et la mortalité liées à l'infection et à s'attaquer aux problèmes qui en découlent (en matière de discrimination, d'emploi, de poursuite des études etc.).

f) Programme d'intégration socio-économique des personnes âgées

i) Objectifs

- Aider les personnes âgées à vivre de façon aussi indépendante que possible dans leur propre foyer et dans la société.
- Apporter une aide économique aux personnes âgées et éviter ainsi leur placement en institution, ou leur apporter à titre temporaire des moyens de subsistance ainsi que des soins médicaux jusqu'à ce qu'elles soient admises dans une institution, et veiller à ce qu'elles touchent une retraite ou une pension non constituée par des cotisations.

- Offrir une qualité de vie en institution qui réponde aux besoins des pensionnaires en leur permettant notamment de continuer à jouer leur rôle social de citoyens actifs et utiles.

ii) Bénéficiaires

Ce programme s'adresse aux hommes et aux femmes dont les ressources économiques sont insuffisantes qui ont 60 ans et plus et qui sont résidents permanents du pays. Priorité sera donnée aux personnes âgées sans famille ou dont la famille a de faibles revenus, et plus particulièrement à celles qui ne touchent pas de pension. Les résidents temporaires pourront également être pris en compte lorsque leur situation à risque et l'absence d'autres ressources institutionnelles le justifieront comme il convient.

Ce programme vise à augmenter les ressources consacrées par la collectivité à la protection du groupe familial et au maintien des personnes âgées dans leur environnement social habituel. La participation active des bénéficiaires aux décisions concernant leurs besoins et à l'application des solutions possibles sera stimulée.

Protection de la maternité (indépendamment de la situation matrimoniale de la mère)

367. La loi No 20744 sur les contrats de travail, modifiée par la loi No 21824, prévoit un congé de maternité de 45 jours avant l'accouchement et de 45 jours après.

"Article 177. Le travail du personnel féminin est interdit de quarante-cinq (45) jours avant l'accouchement à quarante-cinq (45) jours après celui-ci. Toutefois, l'intéressée pourra demander que soit réduit le congé précédant l'accouchement qui en aucun cas ne pourra être inférieur à trente (30) jours; le reste de la durée totale du congé sera ajouté au repos postérieur à l'accouchement. En cas de naissance avant terme, le congé qui n'aura pas été pris avant l'accouchement sera ajouté au repos postérieur à l'accouchement, de façon à atteindre les quatre-vingt-dix (90) jours.

La travailleuse devra informer son employeur de son état, sous une forme digne de foi, en présentant un certificat médical indiquant la date prévue de l'accouchement, ou en demandant la constatation par l'employeur. La travailleuse conservera son emploi pendant les périodes sus-indiquées et bénéficiera des allocations qui lui sont accordées par les systèmes de sécurité sociale, lesquels lui garantiront la perception d'une somme égale à la rétribution correspondant à la période de congé légal, le tout conformément aux exigences et autres conditions prévues par les règlements d'application respectifs.

Le droit à la sécurité de l'emploi est garanti à toute femme pendant la durée de sa grossesse. Ledit emploi aura le caractère d'un droit acquis à partir du moment où la travailleuse se sera conformée à l'obligation de notification visée au paragraphe précédent. Si l'intéressée demeure absente de son travail pendant une période plus longue, en raison d'une maladie qui, selon l'attestation d'un médecin, est due à la grossesse ou à l'accouchement et la met dans l'impossibilité de reprendre son travail à l'expiration des délais susvisés, elle aura droit aux prestations indiquées à l'article 208 de la présente loi."

"Article 158. Le travailleur aura droit à des congés spéciaux à l'occasion :

- a) de la naissance d'un enfant, deux (2) jours consécutifs;
- b) de son mariage, dix (10) jours consécutifs;
- c) du décès de son conjoint ou de la personne avec laquelle il vivait maritalement, dans les conditions fixées par la présente loi; s'il s'agit de ses enfants ou de ses parents, trois (3) jours consécutifs;
- d) du décès d'un frère, un (1) jour;
- e) d'un examen à passer dans l'enseignement secondaire ou universitaire, deux (2) jours consécutifs pour l'examen, avec un maximum de dix (10) jours par année civile."

"Article 174. Les femmes qui travaillent le matin et l'après-midi devront disposer d'une pause de deux (2) heures à midi, à moins que, en raison de la longueur de la journée de travail à laquelle l'intéressée est soumise, des particularités des tâches qu'elle exécute, des torts que l'interruption du travail pourrait causer aux bénéficiaires elles-mêmes ou à l'intérêt général, l'adoption d'horaires continus ne soit autorisée, avec suppression ou réduction de la pause susvisée.

Article 175. Il est interdit de charger de l'exécution de travaux à domicile les femmes occupées dans quelque local ou autre dépendance de l'entreprise."

368. Des garderies sont prévues, par la loi dans les établissements comptant un nombre minimum de travailleuses fixé par règlement, mais comme ce règlement n'a pas été promulgué, la mesure n'est pas appliquée dans le cadre de la loi.

"Article 179. Toute travailleuse mère qui allaite son enfant pourra disposer de deux pauses d'une demi-heure à cet effet au cours de la journée de travail et pendant une période qui ne sera pas supérieure à un an suivant la date de la naissance, à moins que, pour des raisons d'ordre médical, la mère doive allaiter son enfant pendant un laps de temps plus long. Dans les établissements où sont occupées des travailleuses dans la proportion minimum prévue par les règlements, l'employeur devra mettre des pièces à la dispositions des mères et fournir des garderies d'enfant jusqu'à l'âge et dans des conditions qui seront fixées en temps utile."

369. Cela n'empêche pas certaines entreprises d'avoir des garderies soit sur place, soit dans des lieux choisis par elles pour accueillir les enfants de leurs ouvrières et employées. La loi No 21297 traite des prestations de maternité, des allocations aux familles nombreuses et des allocations de scolarité au bénéfice des travailleurs, ainsi que des soins médicaux et de santé qui peuvent être nécessaires.

"Article 80. L'obligation de l'employeur de verser les fonds de la sécurité sociale et les cotisations syndicales à sa charge, qu'il s'agisse de ses obligations personnelles ou de celles qui lui incombent en sa qualité d'agent chargé des retenues, constituera aussi une obligation contractuelle. L'employeur devra, en ce qui le concerne, rendre compte au travailleur, lorsque celui-ci le demandera, au moment de la cessation de la relation de travail, de la manière dont il s'est acquitté de cette obligation, avec pièces à l'appui. Au cours de la relation de travail, il devra remettre de telles pièces lorsque cela se justifiera. Quand le contrat de travail prendra fin pour quelque raison que ce soit, l'employeur sera tenu de remettre au travailleur un certificat de travail où figureront les indications relatives à la durée de ses services et à la nature de ceux-ci, l'attestation des salaires perçus et des apports et contributions versés à l'intention des organismes de la sécurité sociale.

Article 79 de la loi sur les contrats de travail. L'employeur devra remplir les obligations qui lui incombent en vertu de la présente loi, de la réglementation spécifique, des conventions collectives et des régimes de sécurité sociale, de manière à permettre au travailleur de jouir intégralement et en temps utile des avantages qui lui sont concédés par lesdites dispositions. Il ne pourra en aucun cas invoquer l'inobservation par le travailleur des obligations qui lui sont assignées et la perte totale ou partielle, de ce fait, des avantages en question, si l'observation des obligations dépendait de l'initiative de l'employeur et qu'il ne prouve pas que, pour sa part, il a rempli en temps utile celles qui lui incombent en sa qualité d'agent chargé des retenues, de cotisant, etc."

370. Les programmes de cantines scolaires s'adressent aux mères à risque. La loi No 21297 protège les mères contre le licenciement pendant et après leur grossesse :

"Article 178. Sauf preuve à l'effet du contraire, le congédiement de la travailleuse sera présumé avoir pour motif la maternité ou la grossesse quand il sera décidé dans un délai de sept mois et demi (7 1/2) précédant ou suivant la date de l'accouchement, si toutefois l'intéressée s'est conformée à l'obligation de notifier et de prouver dûment son état de grossesse ainsi que, le cas échéant, la naissance de l'enfant. Dans ces conditions, il donnera lieu à une indemnité égale à celle prévue à l'article 198 de la présente loi.

Article 181. Le congédiement sera considéré comme répondant au motif susmentionné quand il sera décidé sans qu'un motif soit invoqué par l'employeur, ou que la preuve du motif invoqué ne sera pas fournie, et que le congédiement aura lieu dans un délai de trois (3) mois avant ou de six (6) mois après le mariage, si toutefois celui-ci a été dûment notifié à l'employeur, étant entendu que ladite notification ne peut avoir lieu avant ni après les délais indiqués."

371. Parmi les mesures de protection des mères avant et après l'accouchement, on citera plus particulièrement :

"Décret No 1606/90, article 14. a) Points fondamentaux :

I. Période prénatale, périnatale et postnatale. [Le Conseil] prêtera attention à tous les problèmes personnels, sociaux et familiaux de la mère et de l'enfant à naître, à la naissance et durant la première période de la vie, en raison de l'importance de ces problèmes. Il favorisera notamment toutes les actions qui visent à protéger les mères isolées, car il s'agit là d'un premier facteur de risque dans la vie de l'enfant, plus particulièrement lorsqu'il s'agit de mères mineures ou de familles déshéritées.

II. Prévention et traitement de l'abandon. [Le Conseil] s'attaquera, grâce à des services et des programmes publics ou privés, aux problèmes liés à la création ou au renforcement du lien mère-père-enfant afin de consolider par ce biais le noyau familial, cellule de base de la société. Si l'abandon ne peut être évité, il appliquera tous les programmes qui visent à offrir à l'enfant un milieu familial de substitution. Il coordonnera notamment les moyens mis en oeuvre pour protéger les mineurs à risque qui vivent dans la rue ou qui sont exploités soit au travail, soit de toute autre façon portant atteinte à leur dignité."

372. Parmi les mesures prises par le Conseil national des mineurs et de la famille, on citera les points principaux des programmes suivants :

a) Programme de bourses pour garderies

i) Objectifs

- Eviter que les enfants soient placés en institution durant la première enfance et, en conséquence, séparés de leur groupe familial en raison de la situation socio-économique ou professionnelle de leurs parents, et protéger ainsi leur développement psychosocial.
- Favoriser la sortie des enfants des institutions de placement ou autres foyers d'accueil relevant du Conseil.
- Favoriser l'intégration et la promotion de la famille par des conseils et une assistance.

ii) Population cible

Ce programme s'adresse aux enfants âgés de quarante-cinq (45) jours à cinq (5) ans révolus qui résident sur le territoire de la capitale fédérale. Priorité sera donnée aux enfants de mères isolées qui ont un emploi et de faibles revenus et qui ne bénéficient pas d'une couverture sociale; aux enfants de mères mineures placées sous la tutelle du Conseil et qui ont besoin de ressources supplémentaires (emploi et garderie) pour s'insérer dans le tissu social; aux enfants des groupes familiaux qui ont besoin d'une assistance du fait de situations de crise (maladie ou invalidité de l'un des parents, perte d'emploi).

Ce programme a été instauré pour combler le vide juridique et pour protéger l'unité familiale et le travail de la mère. Il présente diverses modalités : paiement de la garderie privée pour les mères d'enfants de moins de cinq ans; possibilité de subventions pour permettre à un groupe de mères de créer une garderie autogérée ou communautaire, sous la forme de coopérative ou d'association, etc. (le Conseil national des mineurs et de la famille accordant une subvention pour la mise en place de ce service et apportant également l'assistance et les conseils techniques nécessaires); versement d'une allocation à une nourrice pour permettre à la mère de continuer à travailler.

b) Programme de prévention de l'abandon et de protection des mères en situation de risquei) Objectif général

Mettre en place un large dispositif de prévention de l'abandon et de protection des mineurs en situation de risque physique, psychique ou moral, identifiés dans des hôpitaux publics ou privés, avec priorité aux mères isolées adolescentes, premier facteur de risque pour la vie de l'enfant.

ii) Objectifs spécifiques

- Prêter attention aux situations à risque des mineurs accueillis dans les centres hospitaliers, cliniques, maternités, etc.
- Apporter un soutien à la famille ou au groupe où vit la mère enceinte afin qu'ils participent comme il convient au soutien affectif, économique et social du lien mère-enfant dans le cadre et hors du centre de soins.
- Identifier dans les hôpitaux, maternités et cliniques la population exposée au risque de rompre prématurément le lien mère-père-enfant, et l'aider avec les ressources du Conseil et d'autres institutions à éviter cette rupture.

- Prévenir l'aggravation des situations de risque des mineurs accueillis dans les centres hospitaliers (toxicomanie, mauvais traitements, délinquance, éclatement de la famille, etc.).
- Identifier, prévenir, réduire et, le cas échéant, éliminer les causes de mauvais traitements physiques et psychiques de mineurs, résultant de relations anormales au sein de la famille.
- Assurer la protection intégrale de la population la plus exposée au risque de l'abandon de bébés, et plus particulièrement des mineures enceintes en situation de conflit, en protégeant la maternité et en évitant le placement de l'enfant.
- Informer comme il convient la mère de ses droits concernant la reconnaissance, la garde et l'entretien de son enfant, en lui assurant l'assistance professionnelle nécessaire.
- Apporter des soins psychosociaux en cas de rupture de la dynamique familiale, en subventionnant le traitement le cas échéant.
- Aiguiller les familles qui ont des enfants mineurs souffrant de malnutrition vers les institutions appropriées en vue de l'obtention de ressources.
- Offrir la formation adéquate au personnel des hôpitaux et des centres de soins concernant le risque de rupture du lien mère-père-enfant.
- Conseiller les équipes de travailleurs sociaux et les équipes médicales sur tous les aspects de la protection du lien mère-enfant.
- Favoriser le développement du potentiel individuel des mères isolées en subventionnant et proposant un emploi dans un cadre qui préserve leur intégrité physique et affective.
- Faciliter l'admission des mères isolées dans les centres d'assistance publics ou privés, quand les circonstances l'exigent.
- Encourager la création de petits foyers ou résidences autogérés pour l'accueil et l'hébergement des mères isolées et aider ces dernières à régler les conflits qui ont donné lieu à leur admission.

- Inciter les mères à surveiller la santé de leur enfant et la leur en respectant strictement les recommandations médicales et en prêtant une attention particulière à la stimulation précoce du bébé.

Le Conseil des mineurs et de la famille s'est intéressé tout particulièrement aux mères à risque, qu'il s'agisse de familles uniparentales, de mères qui ont plusieurs enfants, de familles nombreuses ou encore, situation très fréquente dans notre pays, de mères adolescentes. Ce souci apparaît dans le décret qui crée, à l'intérieur du Conseil, une structure importante consacrée à ce problème (décret No 1606/90, article 14, paragraphe 1 déjà cité). Dans le cadre de cette structure, il a été élaboré un programme qui prévoit diverses formes d'assistance allant de la détection de la grossesse jusqu'à la résolution des difficultés rencontrées par la mère à risque, en la confiant à une auxiliaire médicale (psychologue, travailleur social, etc.) qui suivra son cas. Ce programme est réalisé aussi bien dans le cadre hospitalier que non hospitalier, dans le milieu familial ou, s'il est inexistant, dans un milieu de substitution.

373. Quant aux mesures spéciales en faveur des mères qui travaillent à leur propre compte ou dans l'entreprise familiale, il n'existe aucune législation nationale en la matière, pas plus qu'il n'existe de mesures concrètes visant à aider les mères à élever leurs enfants après le décès de leur mari ou en son absence; toutefois, le Code civil oblige les ascendants à verser en cas de besoin une pension à leurs descendants, surtout s'ils sont dépourvus de ressources :

"Article 367 du Code civil. Les parents consanguins ont une obligation alimentaire dans l'ordre suivant : 1) ascendants et descendants. Cette obligation concerne en premier les plus proches par le degré de parenté et, à degré égal, ceux qui sont le plus en mesure d'apporter cette aide."

374. La loi No 21297 prévoit les dispositions suivantes en cas de décès d'un travailleur :

"Article 248. En cas de décès du travailleur, les personnes énumérées à l'article 37 du décret-loi No 18037/69 auront droit, moyennant la seule preuve du lien existant, dans l'ordre de priorité établi audit article, à percevoir une indemnité égale à celle qui est prévue à l'article 268 de la présente loi. Aux fins visées, sera assimilée à la veuve, pour autant que le travailleur décédé ait été célibataire ou veuf, la femme qui aura vécu maritalement avec lui de façon notoire pendant deux (2) ans au moins avant le décès. S'il s'agit d'un travailleur marié se trouvant dans la situation sus-indiquée, le même droit sera reconnu à la compagne de l'intéressé quand l'épouse se trouvait divorcée ou séparée de fait au moment du décès du de cujus, à ses torts ou aux torts des deux conjoints, pour autant que cette situation aura duré pendant les cinq (5) ans précédant le décès.

L'indemnité susvisée est indépendante de celle qui est reconnue aux ayants cause du travailleur par la loi sur les accidents du travail, le cas échéant, et de toute autre prestation que les lois, les conventions collectives, les assurances sociales, actes ou contrats de prévoyance, auront reconnue auxdites personnes au titre du décès du travailleur."

#### Protection des enfants et des adolescents

375. Il faut signaler qu'il existe une abondante législation, commune ou particulière, sur les enfants et les adolescents, à savoir : le Code civil, articles 264 et autres de contenu apparenté, qui énonce les devoirs des parents envers leurs enfants mineurs :

"Article 264. L'autorité parentale est l'ensemble des devoirs et des droits que les parents ont à l'égard des personnes et des biens de leurs enfants, pour leur protection et leur éducation intégrale, depuis leur conception jusqu'à ce qu'ils soient majeurs ou émancipés.

Cette autorité est exercée :

- 1) Dans le cas des enfants légitimes, conjointement par le père et la mère, à condition qu'ils ne soient ni séparés ni divorcés et que le mariage n'ait pas été annulé. Il est présumé que les actes effectués par l'un d'entre eux l'ont été avec le consentement de l'autre, sauf dans le cas envisagé à l'article 264 quater, ou en cas d'opposition expresse.
- 2) En cas de séparation de facto, de divorce ou de nullité du mariage, par le père ou la mère qui bénéficie du droit de garde légale, l'autre parent conservant le droit d'avoir une relation satisfaisante avec l'enfant et de surveiller son éducation.
- 3) En cas de décès de l'un des parents, d'absence avec présomption de décès, de déchéance ou de suspension de l'autorité parentale, par l'autre parent.
- 4) Dans le cas des enfants naturels reconnus par un seul de leurs parents, par celui qui a reconnu l'enfant.
- 5) Dans le cas des enfants naturels reconnus par les deux parents, par les deux parents s'ils vivent ensemble et, sinon, par le parent qui a la garde de l'enfant par consentement mutuel des parents, la garde légale ou la garde attribuée par une procédure en référé.
- 6) Si l'enfant n'a pas été reconnu volontairement, par quiconque a été légalement déclaré père ou mère.

Article 264 bis. Si les deux parents sont incapables, s'ils ont été déchus de leur autorité parentale ou si l'autorité parentale a été suspendue, l'enfant mineur sera placé sous tutelle. Si les parents d'un enfant naturel sont des mineurs non émancipés, l'autorité parentale sera exercée de préférence par celui des parents qui s'occupe de l'enfant ou le protège, cette tutelle subsistant en ce cas même lorsque l'autre parent sera émancipé ou aura atteint l'âge de la majorité.

Article 264 quater. Dans les cas visés aux alinéas 1, 2 et 5 de l'article 264, le consentement exprès des deux parents sera exigé pour les actes suivants :

- 1) Autoriser l'enfant à se marier.
- 2) L'habiliter.
- 3) L'autoriser à entrer dans une communauté religieuse, dans les forces armées ou dans les forces de sécurité.
- 4) L'autoriser à quitter le territoire de la République.
- 5) L'autoriser à ester en justice.
- 6) Disposer des biens immeubles, droits et biens meubles enregistrables des enfants qui sont administrés en vertu d'une autorisation judiciaire.
- 7) Administrer les biens des enfants, sauf si l'un des parents en délègue à l'autre l'administration conformément aux dispositions de l'article 294.

Dans tous ces cas, si l'un des parents refuse de donner son consentement ou n'est pas en mesure de le donner, le juge prendra la décision voulue dans l'intérêt de la famille.

Article 265. Les enfants mineurs sont placés sous l'autorité et la protection de leurs parents. Ces derniers ont le devoir et le droit d'élever leurs enfants, de les entretenir et de les éduquer selon leur condition et leur situation financière, en utilisant à cet effet non seulement les biens propres des enfants, mais également les leurs.

Article 266. Les enfants doivent respect et obéissance à leurs parents. Même émancipés, ils sont tenus d'en prendre soin dans leurs vieux jours, si leurs facultés mentales sont altérées ou s'ils sont malades, et de pourvoir à leurs besoins à tout moment où leur assistance est indispensable. Les autres ascendants ont les mêmes droits en matière de soin et d'assistance.

Article 267. L'obligation alimentaire comprend la satisfaction des besoins de l'enfant en matière d'entretien, d'éducation, de loisirs, d'habillement, de logement, de soins et de dépenses en cas de maladie.

Article 269. Si l'enfant mineur se trouve en situation de besoin urgent qui ne peut être satisfait par les parents, les mesures indispensables qui seront prises seront réputées l'être avec leur permission.

Article 271. En cas de divorce, de séparation de facto ou de nullité du mariage, il incombe toujours aux deux parents de prendre soin de leurs enfants et de les éduquer, même si la garde n'est exercée que par l'un d'eux.

Article 272. Si le père ou la mère manque à cette obligation, une pension alimentaire pourra être demandée par l'enfant lui-même s'il est adulte, par un tuteur spécial, par l'un quelconque des membres de la famille ou encore par le Ministère des mineurs."

376. La loi No 10903 sur la tutelle des mineurs dispose :

"Article 4. La tutelle de l'Etat national sera exercée par l'entremise de juges nationaux ou provinciaux avec le concours du Ministère public des mineurs. Cette tutelle portera sur la santé, la sécurité et l'éducation morale et intellectuelle du mineur et sera exercée sans préjudice des dispositions des articles 390 et 391 du Code civil."

377. Conformément à la loi No 13944 :

"Article premier. Seront passibles d'une peine privative de liberté d'un mois à deux ans ou d'une amende de 500 à 2 000 pesos les parents qui, sans l'intervention d'un jugement civil, se soustrairont à l'obligation de donner les moyens de subsistance indispensables à leur enfant de moins de 18 ans, et ce d'autant plus si celui-ci est handicapé."

378. Selon la loi No 15244 et ses amendements successifs :

"Article premier. Il est créé un Conseil national pour la protection des mineurs chargé d'exercer les fonctions de l'Etat en matière de protection de l'enfance conformément aux dispositions de la présente loi et sans préjudice des attributions du pouvoir judiciaire en la matière ...

Article 7. Le Conseil est l'agent naturel du gouvernement national pour assurer la protection intégrale des mineurs.

A cet effet, il veille à l'application effective des règles générales relatives aux actes et situations susceptibles de porter préjudice au développement harmonieux des aptitudes morales, intellectuelles et physiques des mineurs.

En ce qui concerne les mineurs abandonnés, en état de danger moral ou physique ou touchés par des situations conflictuelles, il appartient au Conseil d'orienter l'intervention active de la société en vue de les protéger et de les assister en prenant lui-même, le cas échéant, et conformément à la loi, les mesures nécessaires à cet effet. Pour cela, il doit contribuer au renforcement de la famille, et s'y substituer ou la remplacer lorsque la protection des mineurs l'exige."

379. Sur l'adoption, la loi No 19134 dispose :

"Article 9. Si plusieurs enfants sont adoptés, toutes les adoptions seront de la même nature. Il ne pourra y avoir, dans une même famille, des mineurs adoptés par adoption plénière, d'autres par adoption simple. Si, conformément à la présente loi, des mineurs sont adoptés par adoption plénière, les éventuelles adoptions précédentes seront transformées en adoptions plénières.

Article 14. L'adoption plénière confère à l'enfant adopté une filiation qui remplace sa filiation d'origine. L'adopté cesse d'appartenir à sa famille d'origine et sa parenté avec les membres de cette famille s'éteint, de même que tous ses effets juridiques, à la seule exception des empêchements au mariage qui restent en vigueur. L'enfant adopté a dans la famille de l'adoptant les mêmes droits et obligations qu'un enfant légitime.

Article 20. L'adoption simple confère à l'enfant adopté le statut d'enfant légitime, mais ne crée pas de liens de parenté entre l'enfant et la famille de sang des parents adoptifs si ce n'est aux effets expressément définis dans la présente loi.

Les enfants adoptifs d'un même adoptant seront considérés comme frères et soeurs."

380. Le décret No 1606/90 qui crée le Conseil national des mineurs et de la famille dispose :

"Article 13. Le Conseil national des mineurs et de la famille est le successeur naturel des organismes techniques et administratifs de protection des mineurs, des handicapés et des personnes âgées qui l'ont précédé au niveau national ..."

381. La loi No 23849 ratifie la Convention relative aux droits de l'enfant, sous réserve de l'article 2 :

"Article 2. A la ratification de la Convention, il conviendra de formuler les réserves et déclarations suivantes : la République argentine récuse les alinéas b), c), d) et e) de l'article 21 de la Convention relative aux droits de l'enfant et déclare que leurs dispositions ne seront pas appliquées dans sa juridiction, étant entendu que, pour les appliquer, il faudrait mettre en place au préalable un dispositif rigoureux de protection légale de l'enfant en cas d'adoption internationale afin d'éviter le trafic et la vente d'enfants.

Au sujet de l'article premier de la Convention, la République argentine déclare que cet article doit être interprété comme qualifiant d'enfant tout être humain depuis sa conception jusqu'à l'âge de 18 ans.

Au sujet de l'article 24 alinéa f) de la Convention, la République argentine, considérant que les questions touchant à la planification familiale sont de la compétence des parents qui ne peut être déléguée, en vertu des principes de l'éthique et de la morale, entend qu'il est du devoir des Etats, dans le cadre de cet article, de prendre les mesures voulues pour conseiller les parents et leur apprendre à avoir une paternité responsable.

Au sujet de l'article 38 de la Convention, la République argentine déclare qu'elle aurait souhaité voir la Convention interdire formellement l'utilisation d'enfants dans les conflits armés, comme le fait son droit interne qui, en vertu de l'article 41, continuera de s'appliquer en la matière."

382. En vertu de la loi No 23264 qui modifie le Code civil, toute discrimination, de quelque nature qu'elle soit, entre enfants légitimes et enfants naturels est abolie, ce qui place également l'adoption plénière et la filiation biologique sur un plan d'égalité.

"Article 240. La filiation peut être biologique ou adoptive. La filiation biologique peut être légitime ou naturelle. La filiation légitime, la filiation naturelle, et la filiation par l'adoption plénière produisent les mêmes effets conformément aux dispositions du Code."

383. Cette même loi instaure aussi l'égalité en ce qui concerne l'exercice de l'autorité parentale, qui incombe maintenant aux deux parents :

"Article 264. L'autorité parentale est l'ensemble des devoirs et des droits que les parents ont à l'égard de la personne et des biens de leurs enfants, pour leur protection et leur éducation intégrale, depuis leur conception jusqu'à ce qu'ils soient majeurs ou émancipés.

Cette autorité est exercée :

1) Dans le cas des enfants légitimes, conjointement par le père et la mère à condition qu'ils ne soient ni séparés ni divorcés et que leur mariage n'ait pas été annulé. Il est présumé que les actes effectués par l'un d'entre eux l'ont été avec le consentement de l'autre, sauf dans le cas envisagé à l'article 264 quater, ou en cas d'opposition expresse.

2) En cas de séparation de facto, de divorce ou de nullité du mariage, par le père ou la mère qui bénéficie du droit de garde légale, l'autre parent conservant le droit d'avoir une relation satisfaisante avec l'enfant et de surveiller son éducation."

384. La loi No 23054 ratifie la Convention américaine sur les droits de l'homme (Pacte de San José de Costa Rica) :

"Article premier. Est approuvée, par la présente, la Convention américaine sur les droits de l'homme, dite Pacte de San José de Costa Rica, en date du 22 novembre 1969, dont le texte fait partie intégrante de la présente loi."

385. La loi No 13944, dans son article premier déjà cité, traite des sanctions pénales pour manquement au devoir d'assistance dans la famille.

386. En matière de protection des enfants et des adolescents, le Conseil national des mineurs et de la famille réalise les programmes ci-après dont nous citerons les points les plus importants :

a) Programme de nourrices (résolution 345/78 S.E.M.F.)

- i) Est dite "nourrice" la femme chargée de s'occuper temporairement d'enfants.
- ii) Une allocation journalière d'un montant fixé annuellement sera versée pour chaque enfant.
- iii) Le paiement à la nourrice couvre : la garde, les soins d'hygiène, l'alimentation, l'utilisation de meubles, l'habillement, le linge de maison et les visites à l'institution et aux services sociaux.

Ce programme prévoit le placement des mineurs dans une famille qui reçoit une allocation pour s'en occuper; il concerne les enfants de 0 à 5 ans, âge après lequel, en cas d'abandon total, ils pourront être confiés à des familles adoptives.

b) Programme de nourrices pour les enfants nécessitant des soins particuliers

i) Objectif

Permettre le rétablissement total ou partiel dans un milieu familial des mineurs sous la responsabilité du Conseil, en leur apportant des soins individualisés lorsque leur pathologie requiert un traitement spécial.

ii) Population cible

La population cible sera composée des mineurs sous la responsabilité du Conseil et qui satisfont aux conditions suivantes :

Avoir entre 0 et 3 ans au moment de leur admission; présenter un diagnostic de pathologie psychosomatique avec un pronostic de rétablissement total ou partiel à court ou moyen terme; avoir besoin d'une attention particulière dans un milieu familial pour permettre les traitements nécessaires à leur rétablissement.

Lorsqu'elles s'occupent de mineurs présentant des problèmes d'invalidité, les nourrices perçoivent une allocation spéciale. Le Département de la santé, qui contrôle et supervise ce programme, veille à ce que les nourrices ne prennent pas plus de trois enfants qui resteront plus longtemps en nourrice en raison de la nature particulière de leurs problèmes. Ce programme concerne également les nourrices qui acceptent des enfants porteurs du VIH, modalité créée pour faire face aux problèmes du SIDA. Dans ce cas, les nourrices perçoivent une allocation spéciale car elles doivent satisfaire à des exigences particulières, et elles ne gardent qu'un seul enfant qui sera suivi en permanence par le Département de la santé. Le programme concerne enfin les enfants abandonnés, sans préjudice des autres programmes pour enfants contaminés par le VIH, mais avec lesquels la mère conserve le lien familial.

c) Programme de petits foyers

i) Objectif

Veiller à ce que les mineurs à risque ou abandonnés reçoivent, en fonction de leurs besoins et de leurs problèmes, dans un foyer intégré dans l'environnement social, des soins de nature à les aider à se forger une personnalité équilibrée et autonome qui leur permettra de s'insérer comme il convient dans la société et de s'épanouir de façon satisfaisante.

ii) Bénéficiaires

Le programme est destiné à assurer un traitement aux mineurs assistés quand :

- il est souhaitable qu'ils vivent ensemble dans un foyer pour commencer, poursuivre ou terminer leur traitement;
- ils présentent un état psychosomatique et un comportement compatibles avec leur incorporation dans le foyer attribué sans en menacer la stabilité ni compromettre les possibilités de traitement des autres mineurs bénéficiaires;
- ils réunissent les conditions particulières déterminées pour l'une ou l'autre forme de traitement.

Ce programme sera ouvert aux mineurs venus d'institutions, aux bénéficiaires des divers programmes de prévention ou de substitution du Conseil national des mineurs et de la famille, ainsi qu'à ceux qui seront envoyés par les tribunaux nationaux et fédéraux compétents.

Les mineurs pourront rester dans les foyers jusqu'à leur majorité et aussi longtemps que ce régime sera considéré comme le plus efficace pour leur traitement.

d) Programme de familles de substitution

i) Buts du programme

- Sortie du plus grand nombre possible de mineurs d'âges divers, placés en institution, qui ne présentent pas de problèmes graves de comportement, pour les placer dans des familles de substitution afin de leur offrir une relation familiale normale et, dans la mesure du possible, leur donner les mêmes possibilités de développement physique et psychique que celles dont bénéficient les mineurs qui vivent normalement avec leur famille dans leur propre foyer.
- Non-placement en institution des mineurs qui n'en n'ont pas besoin. Ainsi, les institutions seront consacrées uniquement aux mineurs qui ne peuvent être gardés dans leur propre famille ni être placés dans une famille de substitution et qui ne peuvent être adoptés.

ii) Mineurs bénéficiaires

On étudiera les cas des mineurs placés en institution ou dont ce placement est demandé, âgés de moins de 10 ans, qui ne présentent aucun problème de comportement et dont la situation familiale fait présumer qu'ils ne seront ni adoptables ni retirés rapidement de l'institution par leur famille.

On considère comme famille de substitution tout couple légalement marié, avec ou sans enfants, qui entretient de bonnes relations familiales, conjugales et sociales et à qui l'on pourra confier des mineurs de moins de 10 ans sans problèmes de comportement afin qu'ils puissent recevoir une éducation et se développer au sein de cette famille qui recevra une allocation en fonction de ses besoins, de sa situation économique et du nombre de mineurs pris en charge.

e) Bourses pour la poursuite des études

i) Objectif

Donner aux mineurs assistés la possibilité de développer pleinement une personnalité autonome, de recevoir une éducation qui corresponde à leurs besoins, leurs intérêts et leurs aptitudes, et de s'intégrer dans leur milieu familial, social et national. Dans la pratique, ce programme visera à éviter le placement des mineurs en institution à seule fin de leur permettre d'étudier, et également à faciliter la sortie de ceux déjà placés pour cette même raison, sans préjudice de l'élargissement du programme aux bénéficiaires des autres programmes et actions de protection qui seront réalisés par l'Office national des mineurs et de la famille en harmonie avec les objectifs fixés.

ii) Population cible

Pourront bénéficier des bourses les mineurs de moins de 20 ans qui satisfont aux conditions suivantes :

- Réunir les conditions morales, intellectuelles et de comportement adéquates pour les études ou la formation à entreprendre ou à poursuivre ;
- Manquer de ressources économiques personnelles ou familiales suffisantes pour supporter raisonnablement le coût de leurs études.

Ce programme est conçu comme le moyen approprié pour accorder des bourses qui permettent de supporter le coût de la poursuite d'études et de compenser la baisse ou l'absence de revenus résultant du fait que le mineur se consacre à ses études.

f) Formation continue et formation professionnelle

Cadre théorique : Mettre en place un cadre théorique de critères d'éducation personnalisée et de formation continue qui deviendront les fondements idéologiques du système, conjointement avec une souplesse d'adaptation de l'enseignement aux besoins de la personne assistée, une participation et une intégration dans la société, ainsi qu'une exploitation complète de toutes les prestations d'éducation offertes. Cela suppose la transformation d'une institution fermée sur elle-même et qui se prétend autosuffisante en une institution ouverte sur la société, non seulement pour offrir des prestations, mais également pour en demander et en utiliser, créant ainsi un lien entre la personne assistée et son environnement social.

Par ailleurs, ce programme permettra de remplacer le plan institutionnel du début du siècle qui visait à instruire les mineurs en institution, par un plan qui offre des possibilités de formation à toute personne assistée.

Qu'il soit placé dans une cellule familiale ou assisté par le Conseil grâce à ses programmes, le mineur sera subventionné pour bénéficier des services d'un éducateur ou d'un formateur, quelle que soit la nature de la prestation. Cette méthode est novatrice en ce sens qu'elle permet une aide à domicile dans des situations atypiques, notamment celle des mineurs privés de liberté que ce soit par décision judiciaire ou pour cause de maladie ou de discrimination (séropositifs, délinquants, femmes enceintes, etc.), et éviter ainsi que ces circonstances nuisent à leur éducation et à leur insertion dans le monde du travail.

387. Rappelons qu'il existe une législation concernant les mineurs délinquants.

La loi No 22278, modifiée par la loi No 22803, dispose :

"Article premier. Le mineur de moins de seize (16) ans n'est pas punissable. De même, ne seront pas punissables les mineurs de moins de dix-huit (18) ans qui auront commis des délits de simple police ou passibles de peines privatives de liberté d'une durée inférieure à deux (2) ans assorties d'une amende ou d'une interdiction.

Si une accusation est portée contre l'un d'eux, l'autorité judiciaire rendra une décision provisoire, procédera à la vérification de la nature du délit, prendra directement contact avec le mineur, ses parents, son tuteur légal ou la personne qui en est responsable, et ordonnera les enquêtes et expertises nécessaires sur sa personnalité et son environnement familial et social.

Si nécessaire, le mineur sera placé dans un lieu approprié, le temps de permettre une meilleure étude de son cas.

Si cette étude démontre que le mineur est abandonné, manque de soins, se trouve en danger physique ou moral, ou présente des problèmes de comportement, le juge rendra une décision définitive et motivée, après audition des parents, du tuteur légal ou de la personne responsable du mineur.

Article 2. Un mineur de seize (16) à dix-huit (18) ans sera puni s'il commet un délit autre que ceux visés à l'article premier.

Auquel cas, l'autorité judiciaire le soumettra à la procédure normale et rendra une décision provisoire durant l'instruction afin d'exercer les pouvoirs que lui confère l'article 4.

Quel que soit le résultat de l'affaire, si les enquêtes effectuées démontrent que le mineur est abandonné, manque de soins, est en danger physique ou moral, ou a des problèmes de comportement, le juge rendra une décision définitive et motivée, après avoir entendu les parents, le tuteur légal ou la personne responsable du mineur.

L'article 3 remplace l'article 689 bis du Code de procédure pénale de la justice fédérale et des tribunaux ordinaires de la capitale et des territoires nationaux par ce qui suit :

Article 689 bis. 1. Les dispositions concernant la détention et la prison préventive ne seront pas appliquées dans les procédures contre les mineurs de seize (16) à dix-huit (18) ans.

Si la nature de l'acte et les caractéristiques personnelles du mineur rendent l'adoption de ces dispositions fondamentalement nécessaire, le juge pourra les ordonner, mais la peine privative de liberté sera purgée dans un établissement spécialisé.

2. Les jugements prononcés contre des mineurs de seize (16) à dix-huit (18) ans seront conformes aux dispositions des articles 495 et 496, mais lorsqu'il n'y aura pas acquittement, ils se limiteront à déclarer la responsabilité pénale du défendeur et, le cas échéant, celle qui peut intervenir si une action civile a été engagée aussi bien contre le mineur que contre des tiers responsables.

Une fois qu'il aura été satisfait aux prescriptions légales consécutives à la déclaration de responsabilité pénale, le juge acquittera le prévenu ou lui appliquera la peine voulue.

3. Conjointement avec la résolution qui mettra fin au procès, le juge rendra une décision définitive concernant le mineur après avoir entendu ses parents, son tuteur légal ou la personne qui en est responsable.

La décision définitive pourra faire librement l'objet d'un appel dans les cinq (5) jours."

La loi No 22277 modifie comme suit le Code de procédure pénale :

"Article 689 bis. 1. Les dispositions sur la détention et la prison préventive ne seront pas appliquées dans les procédures contre les mineurs de quatorze (14) à dix-huit (18) ans.

Si la nature de l'acte et les caractéristiques personnelles du mineur rendent l'adoption de ces dispositions fondamentalement nécessaire, le juge pourra les ordonner, mais la peine privative de liberté sera purgée dans un établissement spécialisé.

2. Les jugements prononcés contre des mineurs âgés de quatorze (14) à dix-huit (18) ans seront conformes aux dispositions des articles 495 et 496, mais lorsqu'il n'y aura pas acquittement, ils se limiteront à déclarer la responsabilité pénale du défendeur et, le cas échéant, celle qui peut intervenir si une action civile a été engagée aussi bien contre le mineur que contre des tiers responsables.

Une fois qu'il aura été satisfait aux prescriptions légales consécutives à la déclaration de responsabilité pénale, le juge acquittera le prévenu ou lui appliquera la peine voulue.

3. Conjointement avec la résolution qui mettra fin au procès, le juge rendra une décision définitive concernant le mineur après avoir entendu ses parents, son tuteur légal ou la personne qui en est responsable.

La décision définitive pourra faire librement l'objet d'un appel, dans les cinq (5) jours."

388. Le traitement des mineurs ayant participé à des actes que la loi qualifie de délit, pour lequel le Conseil dispose de plusieurs établissements de sécurité en fonction des cas, mérite un chapitre spécial. De plus, des conventions ont été conclues avec des institutions privées de soins aux mineurs ayant des problèmes de comportement (toxicomanie, maladies psychiatriques).

389. A cet égard, le décret No 1606/90 qui a créé le Conseil national des mineurs et de la famille dispose :

"Article 14.

V. Traitement des mineurs ayant participé à des actes que la loi qualifie de délit

Toutes les mesures nécessaires seront prises pour empêcher les mineurs de participer à ces actes ainsi qu'à des infractions ou contraventions conformément à la loi en vigueur en la matière, et le cas échéant pour les traiter.

A cet effet, il sera organisé et géré des systèmes d'évaluation rapide, des possibilités d'aiguillage, des établissements de sécurité, des traitements psychologiques et psychiatriques ainsi que des programmes de libération assortis d'une formation professionnelle et d'un enseignement.

Des professionnels de toutes les disciplines ainsi que le Corps spécial de sécurité et de surveillance participeront à cette tâche et s'efforceront d'éliminer les causes des conduites prévues et punies par la loi, en coordination totale avec les juges compétents."

390. On réalisera, en la matière, les programmes suivants :

a) Programme de conseils et d'aiguillage du Centre d'accueil des mineurs en transit

i) Coordination institutionnelle

- Coordonner en permanence l'activité de toutes les institutions participantes.
- Définir des lignes d'action sur la base des informations obtenues au cours des interventions effectuées dans les différents domaines et lors des réunions générales de l'équipe technique.
- Favoriser l'intégration de l'équipe interdisciplinaire en ménageant des espaces de discussion sur le travail effectué, qui permettront d'évaluer en permanence les actions et de les corriger si nécessaire pour atteindre les objectifs du programme.
- Coordonner les actions avec les responsables de toutes les institutions participantes.
- Coordonner le travail avec l'Office national des mineurs et de la famille.

ii) Assistance à la coordination

- Interroger les mineurs admis afin de les identifier et de réunir les informations fondamentales (renseignements personnels, domicile, famille).
- Etablir la fiche d'identification.
- Réunir les informations sur les antécédents de chaque cas.
- Tenir à jour le registre des places disponibles (intra ou extra-institutionnelles) pour chaque institution du réseau de traitement.
- Veiller, dans la mesure du possible, à ce que les familles qui n'en n'ont pas connaissance soient immédiatement informées du placement du mineur en institution.
- Envoyer au Registre national des mineurs des rapports périodiques sur le mouvement des mineurs.

Le Conseil national des mineurs et de la famille dispose d'une équipe interdisciplinaire - le Centre d'accueil des mineurs en transit - qui, dans le cadre du palais de justice, réalise des études immédiates et pose un diagnostic approximatif concernant les mineurs interpellés et mis à la

disposition de la justice, afin d'orienter le juge vers un aiguillage immédiat sur la base de ces études psychologiques, sociales et sanitaires relatives au mineur et à ses antécédents.

b) Programme de liberté assistée

i) Objectif

Traiter les mineurs en conflit avec la loi pénale, autant que possible, dans leur milieu social et familial, en tant que solution de remplacement à la privation de liberté et que suivi après la sortie d'une institution, afin de parvenir à un changement réel du comportement du mineur.

ii) Population cible

Mineurs des deux sexes en conflit avec la loi pénale, adressés par les magistrats de la capitale fédérale et des tribunaux fédéraux compétents pour les affaires relatives aux mineurs.

iii) Réalisation

Les mineurs seront suivis par un moniteur de l'équipe mobile qui sera chargé d'appliquer le traitement dans le milieu des mineurs qui lui seront confiés.

Cette mesure est une solution de remplacement à la détention des mineurs qui ont des problèmes de comportement. Il s'agit essentiellement de subventionner le traitement dans le milieu familial du mineur délinquant, en lui assignant un moniteur qui mènera des actions, rendra visite au mineur et à son groupe familial et assurera un suivi. Il est également prévu d'engager des dépenses de santé, d'habillement et de formation professionnelle ainsi que des dépenses qui permettent de prêter une plus grande attention aux mineurs qui se trouvent dans cette situation. Actuellement on compte autant de mineurs assistés de cette façon que dans le système institutionnel.

391. Le "Petit Foyer", qui assure une prise en charge du type communauté thérapeutique (Ile Silvia), est lui aussi une façon de traiter les mineurs qui ont des problèmes de comportement; les mineurs et adolescents qui ont des problèmes de toxicomanie sont assistés par des moniteurs et reçoivent une "allocation de subsistance".

392. Concernant les établissements de sécurité, il faut signaler que les aspects thérapeutiques comme ceux touchant à la sécurité relèvent du Conseil national des mineurs et de la famille qui dispose en propre d'un personnel qualifié chargé spécifiquement du Programme de formation en service. Tout cela entre dans le cadre de la Convention relative aux droits de l'enfant, des Règles de Beijing (résolution 40/33 de l'Assemblée générale des Nations Unies) et des projets de règlement des Nations Unies sur la protection des mineurs privés de liberté.

393. Le dernier effort du Conseil national des mineurs et de la famille pour offrir une meilleure prise en charge à ces mineurs a consisté à rénover le parc de véhicules destinés à leur transport et à acquérir de nouvelles unités équipées d'options offrant plus de confort (climatisation, stéréo) sans pour autant nuire à la norme de sécurité.

394. Un chapitre spécial doit être consacré aux problèmes des mineurs handicapés physiques ou mentaux.

395. A cet égard, il faut mentionner que l'Argentine s'est alignée sur la Déclaration des droits des retardés mentaux (résolution 2856 (XXVI) de l'Assemblée générale des Nations Unies) et la Déclaration des droits des handicapés (résolution 3447 (XXX) de l'Assemblée générale des Nations Unies) puisque ces droits sont repris dans la loi No 22431 sur la protection intégrale des handicapés :

"Article premier. La présente loi instaure un système de protection intégrale des handicapés visant à assurer leur prise en charge médicale, leur éducation et leur sécurité sociale, ainsi qu'à les faire bénéficier d'exemptions et d'incitations de nature à leur permettre, dans la mesure du possible, de compenser les inconvénients causés par leur handicap et à leur donner l'opportunité de jouer dans la société, par leur propre effort, un rôle équivalent à celui des personnes normales."

De plus, le décret réglementaire No 498 dispose :

"Article 2. Les ministères de la santé, de l'environnement et de l'action sociale seront compétents pour édicter les normes qui conviennent pour éclairer et interpréter les règlements approuvés par le présent décret, sans préjudice des pouvoirs conférés spécifiquement par la loi No 22431."

La loi No 22431 dispose :

"Article premier. La présente loi instaure un système de protection intégrale des handicapés visant à assurer leur prise en charge médicale, leur éducation et leur sécurité sociale, ainsi qu'à les faire bénéficier d'exemptions et d'incitations de nature à leur permettre, dans la mesure du possible, de compenser les inconvénients causés par leur handicap et à leur donner l'opportunité de jouer dans la société, par leur propre effort, un rôle équivalent à celui des personnes normales."

Article 2. Aux fins de la présente loi, est considérée comme handicapée toute personne souffrant d'une altération fonctionnelle permanente ou prolongée, physique ou mentale, qui, vu son âge et son milieu social, implique des entraves considérables à son intégration dans la famille, la société, le milieu de l'éducation et le monde du travail.

Article 3. Le Secrétariat d'Etat à la santé publique certifiera dans chaque cas l'existence du handicap, sa nature et son degré, ainsi que les possibilités de rééducation de l'intéressé. Ce secrétariat d'Etat indiquera également, en tenant compte de la personnalité et des antécédents de l'intéressé, le type de travail ou d'activité professionnelle qu'il pourra exercer.

Le certificat délivré aura valeur de preuve complète du handicap chaque fois qu'il sera nécessaire de l'invoquer sous réserve des dispositions de l'article 19 de la présente loi.

Article 4. L'Etat, par l'intermédiaire de ses organismes, offrira aux handicapés, dans la mesure où eux-mêmes, les personnes dont ils dépendent et les organismes sociaux dont ils relèvent ne sont pas en mesure de le faire, les prestations ci-après :

a) Rééducation intégrale, c'est-à-dire développement des capacités du handicapé.

b) Formation à un métier ou à une profession.

c) Prêts et bourses destinés à faciliter l'activité professionnelle ou intellectuelle.

d) Régimes spéciaux de sécurité sociale.

e) Scolarisation dans des établissements normaux, avec fourniture gratuite de l'assistance nécessaire, ou dans des établissements spécialisés lorsqu'en raison du degré d'invalidité la scolarisation en établissement normal n'est pas possible.

f) Orientation et promotion individuelles, familiales et sociales.

Article 6. Le Ministère national de l'action sociale et la municipalité de Buenos Aires exécuteront des programmes proposant des prestations spéciales aux handicapés dans les hôpitaux qui relèvent de leur compétence, en fonction de la complexité de ces prestations et de la région à couvrir. Ils favoriseront également la création d'ateliers thérapeutiques protégés et se chargeront de leur financement, de leur enregistrement et de leur surveillance.

Article 12. Le Ministère du travail appuiera la création d'ateliers de production protégés et se chargera de leur financement, de leur enregistrement et de leur surveillance. Il soutiendra également l'activité professionnelle des handicapés par le travail à domicile.

Ce même ministère proposera à l'exécutif national le régime auquel devra être soumis le travail dans les ateliers de production protégés.

Article 14 bis. Le montant des allocations de scolarité primaire, secondaire et supérieure, ainsi que celui de l'aide scolaire, seront doublés si l'enfant à charge du travailleur, quel que soit son âge, est handicapé et se trouve dans un établissement, public ou privé, placé sous le contrôle de l'autorité compétente pour y recevoir un enseignement normal ou spécial.

Aux fins de la présente loi, la fréquentation régulière par l'enfant handicapé à charge du travailleur, d'un établissement, public ou privé, placé sous le contrôle de l'autorité compétente et offrant exclusivement une rééducation sera assimilée à la fréquentation régulière d'un établissement d'enseignement primaire."

396. Cela vient s'ajouter aux dispositions des lois parallèles promulguées par les provinces et de la législation particulière des provinces sur l'invalidité, parmi lesquelles :

La loi No 10315. Allocations aux patients des consultations externes des instituts psychiatriques.

La loi No 10205. Des pensions de protection sociale.

La loi No 11134. Priorité à l'achat d'ateliers protégés et à la coopération de l'Etat.

La loi No 10429. De la prévention de l'hypothyroïdisme et de la phénylcétonurie.

La loi No 10836. Du transport accompagné des handicapés.

La loi No 10592. Du régime juridique de base et général des handicapés.

La loi No 10499. De l'alimentation des patients atteints de carence coeliaque.

397. Au niveau national, les organes administratifs responsables de la santé physique et mentale des enfants, des adolescents et des membres handicapés du groupe familial sont le Ministère de la santé et de l'action sociale et le Conseil national des mineurs et de la famille, dont les attributions sont les suivantes :

Décret No 1606/90

"Article 14.

#### VI. Promotion sociale des handicapés

Il sera prêté une attention totale à la protection et à la promotion des handicapés dans le cadre de la famille et de la société et, à cet effet, il sera organisé à leur intention des programmes de prévention, de formation et de réadaptation intégrale débouchant sur un emploi."

398. Il convient de signaler en outre l'existence de la Commission nationale consultative pour l'intégration des handicapés qui relève de la présidence de l'Argentine.

399. De même, il importe de souligner l'intérêt que revêt en ce domaine la Convention relative aux droits de l'enfant, adoptée par les Nations Unies et ratifiée par le Gouvernement argentin (loi No 23849), avec la réserve exprimée à l'article 2 dont il a déjà été question.

400. Les mesures les plus récentes prises au niveau national par le Conseil national des mineurs et de la famille tendent à orienter tous ses programmes d'action vers le respect des droits de l'enfant et la protection des mineurs abandonnés, à risque, en conflit avec la loi pénale, etc.

401. Concernant les mesures spéciales de protection des enfants et des adolescents contre toutes formes d'exploitation économique, sociale ou autre, ainsi que contre l'abandon et la cruauté, ou destinées à éviter la vente d'enfants, il convient de mentionner, au niveau national, la loi No 10903 sur la tutelle des mineurs qui introduit les réformes suivantes :

"Article premier. L'article 264 du Code civil sera abrogé et remplacé par ce qui suit :

Article 264. L'autorité parentale est l'ensemble des devoirs et des droits que les parents ont à l'égard des personnes et des biens de leurs enfants, depuis leur conception jusqu'à ce qu'ils soient majeurs ou émancipés.

Article 310. En cas de déchéance de l'autorité parentale (art. 307) ou de défaut de l'exercice (art. 308), les mineurs seront placés sous la tutelle de l'Etat, au niveau national ou provincial.

Article 4. La tutelle de l'Etat au niveau national s'exercera par l'entremise des tribunaux nationaux ou provinciaux avec le concours du Ministère public des mineurs. Cette tutelle s'exercera en matière de santé, de sécurité et d'éducation morale et intellectuelle du mineur, sans préjudice des dispositions des articles 390 et 391 du Code civil.

Article 21. Aux fins des articles précédents, on entendra par abandon matériel ou moral, ou par danger moral, l'incitation par les parents, tuteurs ou gardiens, à accomplir des actes préjudiciables à la santé physique ou morale du mineur : mendicité ou vagabondage, fréquentation de lieux immoraux ou de maisons de jeux, fréquentation de voleurs, de pervers ou de malfaiteurs ou, pour les moins de dix-huit (18) ans, vente de journaux, de publications ou d'objets de quelque nature que ce soit dans les rues ou lieux publics, exercice d'un commerce dans ces lieux hors de la surveillance de leurs parents ou gardiens ou encore emploi dans un commerce ou travail préjudiciables à la morale ou à la santé."

402. La loi No 20744 sur les contrats de travail dispose que :

Article 187. Les adolescents de l'un ou l'autre sexe, âgés de plus de quatorze (14) ans mais de moins de dix-huit (18) ans, pourront conclure tout type de contrat de travail, dans les conditions prévues à l'article 32 et suivants de la présente loi. Les règlements d'application, conventions collectives ou barèmes de salaires élaborés garantiront aux travailleurs mineurs l'égalité de rémunération tant qu'ils accomplissent la durée du travail ou exécutent des tâches propres aux travailleurs adultes.

Le régime de l'apprentissage et de l'orientation professionnelle applicable aux adolescents âgés de quatorze (14) à dix-huit (18) ans sera assujetti aux dispositions en vigueur ou édictées à cet effet.

Article 189. Il est interdit aux employeurs d'occuper des adolescents âgés de moins de quatorze (14) ans dans n'importe quelle branche d'activité, qu'elle soit ou non à but lucratif.

L'interdiction susvisée ne touchera pas, moyennant autorisation de l'autorité de tutelle, les adolescents occupés dans les entreprises où ne travaillent que les membres de la même famille et à condition qu'il ne s'agisse pas d'occupations malsaines, nuisibles ou dangereuses.

Les adolescents plus âgés que ceux visés ci-dessus ne pourront pas non plus être employés s'ils ont l'âge scolaire et n'ont pas accompli leur période d'enseignement obligatoire, à moins d'une autorisation formelle de l'autorité de tutelle, donnée quand le travail du mineur est considéré comme indispensable à sa subsistance ou à celle des membres immédiats de sa famille et à condition qu'il satisfasse au minimum de l'enseignement scolaire exigé.

Article 190. Les adolescents âgés de quatorze (14) à dix-huit (18) ans ne pourront être occupés à aucun genre de tâche pendant plus de six (6) heures par jour ou trente-six (36) heures par semaine, sans préjudice de la répartition inégale des heures de travail.

La durée du travail des adolescents âgés de plus de seize (16) ans, moyennant autorisation préalable de l'autorité administrative, pourra être portée à huit (8) heures par jour ou quarante-huit (48) heures par semaine.

Les adolescents de l'un ou l'autre sexe ne pourront être occupés à des travaux nocturnes, étant considérés comme tels ceux effectués dans la période comprise entre vingt (20) heures et six (6) heures le lendemain. Dans le cas des manufactures où les tâches sont exécutées en trois postes par jour, répartis sur les vingt-quatre (24) heures, la période d'interdiction absolue, en ce qui concerne l'emploi des adolescents, sera régie par les dispositions du présent titre et par celles du dernier paragraphe de l'article 173 de la présente loi, mais uniquement pour les adolescents du sexe masculin âgés de plus de seize (16) ans.

Article 176. Il est interdit d'occuper des femmes à des travaux ayant un caractère pénible, dangereux ou insalubre. Les branches auxquelles s'étend cette interdiction seront définies dans les règlements d'application.

Article 195. Aux fins des responsabilités et indemnités prévues par les législations du travail, si un adolescent est victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et qu'il est établi que la cause en est l'une des tâches qu'il est interdit de lui confier, ou une tâche effectuée dans des conditions qui constituent une infraction aux exigences le concernant, la maladie ou l'accident sera considéré de ce seul fait comme imputable à l'employeur, nonobstant toute preuve à l'effet du contraire. Si l'accident ou la maladie sont dus au fait que l'adolescent se trouvait, pour une raison quelconque, en un lieu de travail où sa présence est illicite ou interdite, à l'insu de l'employeur, ce dernier pourra démontrer qu'il n'est pas coupable."

403. Le décret No 1606/90 crée le Conseil national des mineurs et de la famille, organisme technique et administratif qui participe à l'exercice de la tutelle et qui exécute les programmes déjà mentionnés de protection des mineurs, des adolescents et des handicapés.

404. Si la politique de cet organisme consiste à mettre l'accent sur les programmes de type préventif qui permettent d'éviter les abandons, ces programmes ne sont pas toujours couronnés de succès. La formule classique de prise en charge des enfants abandonnés a consisté jusqu'à présent à les placer dans de grandes institutions d'assistance, mais cette attitude est en train de changer et on commence à appliquer d'autres programmes qui évitent ce placement et cherchent à préserver le lien familial considéré comme le seul moyen d'assurer le développement de l'enfant.

405. Concernant le travail des mineurs, la loi No 20744 sur les contrats de travail dispose que :

"Article 188. L'employeur, au moment d'engager des travailleurs de l'un ou l'autre sexe âgés de moins de dix-huit (18) ans, devra exiger de ceux-ci ou de leurs représentants légaux un certificat médical attestant leur aptitude pour le travail et leur faire subir les examens médicaux périodiques prévus par les règlements respectifs.

Article 194. Les adolescents de l'un ou l'autre sexe bénéficieront d'une période minimum de congé annuel qui ne sera pas inférieure à quinze (15) jours, dans les conditions prévues au titre V de la présente loi."

Voir aussi les articles 187, 189, 190 et 176 déjà mentionnés.

406. Les autres mesures adoptées pour protéger les mineurs dans la loi No 20744 sur les contrats de travail sont :

"Article 200. La durée du travail entièrement nocturne ne pourra dépasser sept (7) heures, étant entendu qu'elle s'accomplira entre 21 heures un jour et 6 (six) heures le lendemain. Cette limitation ne sera pas applicable dans le cas des horaires rotatifs d'un système de travail par roulement. Quand les heures diurnes alternent avec les heures nocturnes, la durée du travail sera proportionnellement réduite de huit (8) minutes pour chaque heure de travail nocturne, ou bien ces huit (8) minutes de plus seront payées au titre d'heures supplémentaires conformément aux règles établies à l'article 201. Si l'autorité compétente constate que des tâches sont accomplies dans des conditions insalubres, elle ordonnera à l'employeur d'aménager l'environnement du lieu, de l'établissement ou de l'activité en cause de manière à ce que le travail se déroule dans des conditions de salubrité, dans un délai convenable fixé à cet effet. Si l'employeur ne se conforme pas dans le temps et sous la forme indiqués à l'ordre donné, l'autorité compétente qualifiera les tâches ou conditions ambiantes du lieu dont il s'agit.

La durée du travail lorsqu'il s'agit de tâches reconnues insalubres ne pourra dépasser six (6) heures par jour ou trente-six (36) heures par semaine. L'état d'insalubrité ne sera reconnu que moyennant une déclaration préalable de l'autorité compétente, motivée par des avis médicaux rigoureusement scientifiques, et l'autorité précitée ne pourra s'abstenir d'y donner suite que si les conditions causant l'insalubrité cessent d'exister. La réduction de la durée du travail n'entraînera aucune diminution des rémunérations.

La voie administrative épuisée, il pourra être fait appel de toute déclaration d'insalubrité, ou de toute déclaration tendant à y donner suite, dans les délais, les formes et selon les procédures applicables aux recours contre les sentences devant la juridiction judiciaire du travail de la capitale fédérale. En fondant son recours, l'appelant pourra présenter de nouvelles preuves. La durée du travail réduite correspondant aux tâches pénibles, désagréables ou dangereuses sera fixée par une loi nationale qui indiquera avec précision et définira les tâches visées.

Article 195. Déjà cité.

### Conclusions

407. Il faut souligner toutes les mesures prises en vue de mieux protéger la famille, les mères, les enfants, la santé physique et mentale, non seulement sur le plan législatif, mais aussi sur le plan juridique et administratif, ainsi que les nouvelles politiques concernant les mineurs, les handicapés et les personnes âgées, qui ont été adoptées et mises en oeuvre au niveau national par l'organisme expressément prévu à cet effet, à savoir le Conseil national des mineurs et de la famille.

408. La nécessité d'améliorer les prestations au niveau administratif tout en s'adaptant aux politiques économiques d'urgence et de redressement financier, ce qui a impliqué une restructuration complète de l'administration centrale, en relation avec le Ministère de la santé et de l'action sociale qui centralise toute l'action en faveur de la famille et des enfants, adolescents,

handicapés et personnes âgées par l'entremise de ses organes techniques, a été à l'origine d'une vaste politique en faveur des mineurs et des familles fondamentalement en situation de risque, moyennant des programmes novateurs et créatifs conjuguant et conciliant les modèles qui s'appuient sur des considérations d'économie, de solidarité et d'humanité ainsi que sur la pluralité des solutions.

409. Toutes les résolutions du Ministère de la santé et de l'action sociale comme de son organe technique spécialisé dans ce domaine, et qui se réfèrent à l'article 10 du Pacte, se concrétisent dans des programmes qui, d'autre part, s'appuient, en la matière, sur une règle d'or aussi bien économique que sociale et culturelle - le rapport coût-efficacité-couverture. Toutes les mesures prises pour protéger les membres les plus vulnérables de la société ont fait l'objet de la plus grande attention afin d'essayer, autant que possible, de réduire les coûts des programmes, d'en augmenter l'efficacité et de tenir compte des besoins réels et potentiels de la population la plus déshéritée.

410. Au niveau national, les organes administratifs chargés de la santé physique et mentale des enfants, des adolescents et des membres handicapés de la cellule familiale sont le Ministère de la santé et de l'action sociale et le Conseil national des mineurs et de la famille créé par le décret No 1606/90, dont les articles traitent de tout ce qui a trait à l'action à mener dans ce domaine.

411. Cela dit, il convient de signaler l'existence de la Commission nationale consultative pour l'intégration des handicapés qui relève de la présidence de l'Argentine et qui assure des tâches de coordination et de promotion sociale.

412. Les mesures les plus récentes prises au niveau national par le Conseil national des mineurs et de la famille visent à orienter tous ses programmes d'action vers le respect des droits de l'enfant et la protection des mineurs abandonnés, en situation de risque ou en conflit avec la loi pénale.

## Article 12

### Introduction

413. L'Office national du développement communautaire, qui relève du Département de la protection sociale au Ministère de la santé et de la protection sociale, exerce, au titre des programmes dont il est chargé, plusieurs activités dont les bénéficiaires finals sont les familles et les groupes touchés par la pauvreté structurelle et incapables d'échapper à leur situation difficile sans une aide de l'Etat fondée sur des politiques sociales.

414. Les politiques en la matière ont pour objectif :

- a) de donner la priorité aux familles nécessiteuses;
- b) de mobiliser la participation active des bénéficiaires.

Ces activités, qui sont une obligation inaliénable de l'Etat, visent à défendre les droits culturels, sociaux et économiques des familles auxquelles elles s'adressent; elles garantissent l'égalité des chances et assurent le développement harmonieux des personnes, y compris des enfants, ainsi que la répartition équitable des ressources.

415. Ainsi, l'Argentine respecte-t-elle, pour ce qui relève de la compétence de l'Office national du développement communautaire, les engagements contractés en vertu du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels en même temps qu'elle défend les droits de l'enfant et de la famille.

#### Programmes et activités de l'Office national du développement communautaire

416. Pour répondre à la demande de protection sociale qui émane de la population marginale la plus nécessiteuse et dont la situation a été aggravée par la crise économique et sociale qu'a connue le pays ces dernières années, l'Office national du développement communautaire (ancien Office du développement et de la protection sociale) en tant qu'organisme technique et financier régulateur, s'emploie surtout à réaliser ou soutenir des programmes qui contribuent à améliorer la qualité de vie des groupes et des communautés défavorisés en encourageant les actes de promotion sociale; cependant, en cas de risque social élevé, l'Office apporte une aide immédiate pour répondre aux besoins les plus urgents. De cette façon, l'Office peut combattre la pauvreté critique en subvenant aux besoins de première nécessité de personnes isolées ou de groupes.

417. La population cible des programmes de l'Office se caractérise par :

- a) une économie de subsistance;
- b) le faible rendement de son utilisation des ressources naturelles;
- c) l'impossibilité d'accéder aux marchés du travail, de la production et de la consommation;
- d) l'absence d'infrastructures et d'équipement en services de base.

418. Voici comment l'Office s'attaque aux problèmes :

419. Programme 009 - Programme social de nutrition; sous-programmes : cantines scolaires, cantines pour enfants en bas âge, cultures potagères et exploitations agricoles. Ce programme donne la priorité à la nutrition de la population infantine et aux activités complémentaires et supplémentaires qui contribuent à inculquer des habitudes de production et de consommation alimentaires aux familles, aux écoliers et communautés en les faisant participer. L'Office s'emploie aussi à encourager l'utilisation de techniques appropriées et à inciter la création d'organismes intermédiaires capables de s'autogérer.

420. Programme 019 - Génération d'emplois productifs. L'idée est de créer ou multiplier les emplois permanents dans des entreprises urbaines, suburbaines et rurales autogérées, qui fassent appel à la main-d'oeuvre et aux ressources locales, dans le dessein de permettre l'intégration des nécessiteux dans l'économie productive.

421. Programme 027 - Formulation et mise en oeuvre d'une politique de promotion sociale faisant appel à la formation, à l'assistance technique, à la fourniture de matériel et à la création d'une infrastructure sociale. La formation et l'assistance technique ont pour but de générer des formes de travail en participation ou de renforcer celles qui existent, moyennant le développement des capacités techniques de planification et de gestion et un meilleur rendement des ressources humaines. L'Office prête son concours en formant des équipes interdisciplinaires qui encadrent les programmes de développement social. Le matériel et l'infrastructure sociale doivent profiter à ceux qui sont privés des services de base et l'Office privilégie la construction et l'équipement de centres communautaires, de crèches, de dispensaires sanitaires, etc.

422. Il faut souligner toutefois, qu'en 1991, les contraintes budgétaires imposées par la loi d'urgence économique ont conduit à concentrer l'effort financier sur le programme social de nutrition (009), en dérogation à cette loi; par contre, le programme 019 relatif à la génération d'emplois productifs et le programme 027 relatif aux politiques de promotion sociale ont dû être interrompus et leur réalisation différée jusqu'au dernier trimestre de 1991.

423. L'Office national du développement communautaire utilise des dispositifs administratifs adaptés aux caractéristiques de ses programmes et son organigramme répartit leur réalisation entre plusieurs services en leur laissant le soin d'évaluer la faisabilité technique et financière des projets en fonction des ressources humaines limitées mais qualifiées de l'Office. Ces caractéristiques se traduisent par une forme de gestion qui permet l'administration de ces programmes par services.

424. L'action de l'Office s'exerce par l'octroi de subventions aux organismes publics, provinciaux ou municipaux et aux organismes intermédiaires qui demandent une assistance, après acceptation des dossiers techniques présentés.

425. Le programme social de nutrition décrit plus haut, qui vise à améliorer l'alimentation des enfants de familles nécessiteuses, a été refondu et redéfini dans son essence pour tenir compte des caractéristiques spéciales de sa réalisation dans chaque province.

#### Reformulation du programme social de nutrition : antécédents et situation initiale

426. Ce programme a débuté dans les années 70 sous la forme d'un programme de cantines scolaires d'appoint alimentaire à l'intention des enfants des ouvriers des raffineries sucrières de la province de Tucumán dont la source d'emploi s'était tarie. Puis, à la fin de la décennie, le programme a été étendu à toutes les provinces sous la forme d'une aide alimentaire à tous les écoliers du primaire.

427. Dans les années 80, priorité a été donnée aux politiques alimentaires et, conjointement avec le lancement du Programme alimentaire national (PAN), le programme a été redéfini et étendu aux enfants âgés de 2 à 5 ans, appartenant à des familles nécessiteuses, et associé à d'autres activités : cultures potagères et exploitations agricoles, équipement, formation et assistance technique. Il est incontestable que la crise économique qui a submergé l'Argentine ces dernières années a fortement perturbé le paysage social, ce qui s'est traduit par une dégradation des indicateurs sociaux : mortalité, morbidité et malnutrition infantile, chômage, absentéisme scolaire, etc. De même, les restrictions budgétaires en vigueur ont faussé la redistribution des ressources : le Programme alimentaire national et le programme social de nutrition en sont venus à se disputer les crédits en raison de la priorité accordée par les autorités de l'époque au premier au détriment du second. En conséquence, si le nombre des bénéficiaires du programme social est resté inchangé, l'alimentation assurée n'a plus correspondu aux réalités de la situation.

428. L'Office national du développement et de la protection sociale, alors chargé de la gestion du programme, a réalisé plusieurs études dans le dessein de mettre en place un système d'information qui permette de prendre les décisions voulues dans l'intérêt de l'impartialité et de constituer un cadre réglementaire et pratique qui confère plus d'efficacité à l'utilisation des ressources. Un accord a été négocié à cet effet en 1984 avec l'Organisation des Etats américains (OEA). Une équipe de recherche technique, constituée conjointement par l'Office national, l'OEA et l'Organisation panaméricaine de la santé, a procédé en 1985 et 1986 à l'évaluation du programme et a formulé des recommandations qui devaient améliorer l'administration et la rentabilité du programme ainsi que son effet sur ses bénéficiaires.

429. Par la suite, les changements successifs du pouvoir et l'aggravation de la crise ont détourné l'attention de l'Etat de l'aide alimentaire au profit d'autres programmes, tandis que l'Office national et le département intéressé, qui faisaient eux aussi l'objet de changements continus, ont négligé le programme par inertie bureaucratique, sans prendre aucune décision. Enfin, au premier semestre de l'exercice budgétaire 92, il a été décidé d'axer à nouveau l'effort financier sur le programme et de prêter davantage attention à l'état nutritionnel de la population infantine. C'est ainsi que des crédits beaucoup plus substantiels sont affectés au programme social de nutrition, tandis que son contenu, ses opérations et ses objectifs font l'objet d'une révision.

#### Reformulation du sous-programme de "cantines scolaires"

430. Le décret ministériel No 125 du 8 mars 1991, qui régit le sous-programme de cantines scolaires du programme social de nutrition, reprend essentiellement les recommandations issues de l'évaluation à laquelle s'est livrée l'OEA ainsi que les propositions fondées sur les longues années d'expérience de l'Office national et les incorpore dans le cadre réglementaire mis en place et dans les nouveaux accords à conclure avec les provinces. Des directives ont également été données pour que soit assurée aux bénéficiaires, en complément à leur alimentation quotidienne, une ration type de 800 calories, en veillant à ce qu'elle contienne la quantité de substances nutritives nécessaire au développement normal des enfants.

431. Les objectifs proposés étaient les suivants :

a) Aider à la croissance et au développement des enfants âgés de 6 à 14 ans appartenant à des foyers pauvres, en augmentant leur alimentation et en compensant les carences;

b) Créer de nouvelles habitudes alimentaires et enseigner l'importance et la valeur nutritive des aliments;

c) Contribuer aux rendements scolaires et à la diminution des défections, de l'absentéisme et des abandons scolaires;

d) Inciter à des activités de nature à améliorer les conditions de vie des enfants, de leurs familles et des communautés;

e) Mobiliser, en renforçant les associations communautaires existantes et en encourageant la création là où il n'en existe pas, la participation de la population à la mise en place et à l'entretien de cantines pour enfants en bas âge ainsi qu'à d'autres actions de développement communautaire.

432. Des aides financières et sociales ont été allouées à 1 202 500 écoliers au prorata du degré d'urgence dans chaque circonscription, mesuré en fonction de l'ampleur relative des problèmes de nutrition, de développement et d'éducation qui étaient directement liés aux objectifs du programme (taux de mortalité et de morbidité, nombre d'écoliers appartenant à des familles nécessiteuses et taux d'abandon scolaire).

433. Le sous-programme de cantines scolaires a été financé par des subventions mensuelles versées aux administrations provinciales en vertu d'accords conclus entre elles et le Ministère de la santé et de la protection sociale. Ces subventions étaient calculées à raison de 0,5 dollar pour l'alimentation quotidienne d'un bénéficiaire, multiplié par le nombre de jours ouvrables dans le mois et par le nombre des bénéficiaires dans la circonscription.

434. Du matériel publicitaire et une documentation à l'appui ont également été produits pour améliorer l'efficacité du programme (livret explicatif sur la nutrition et propositions en vue de l'évaluation des objectifs) et il a été établi un projet sommaire concernant l'information sur le programme, le contrôle de son exécution et son suivi permanent.

435. Enfin, il faut savoir que l'article 26 de la loi sur le budget général des dépenses et des recettes de l'Administration nationale pour l'exercice budgétaire 1992 (loi No 24061) dispose que le programme social de nutrition sera géré et financé par les provinces aux moyens de crédits émanant de la coparticipation fédérale à la fiscalité et, qu'en conséquence, le fonctionnement du sous-programme de cantines scolaires de l'Office national est assuré.

436. Il faut souligner qu'il est également prévu des activités qui complètent le sous-programme et en étendent la portée : l'"Équipement des cantines scolaires" destiné à améliorer et à adapter les infrastructures et l'équipement des cantines; le "Matériel essentiel pour les enfants" destiné

à doter du matériel essentiel les enfants assistés dans les cantines; enfin les "Potagers et fermes scolaires" destinés à produire des denrées alimentaires et à encourager la modification des habitudes alimentaires, à aider à l'approvisionnement des cantines et à assurer la diffusion de nouvelles techniques simples et peu coûteuses.

437. Bien que, on l'a vu, des ressources financières considérables aient été affectées à ce programme - 104 760 800 dollars pour l'exercice budgétaire 1992 - la totalité de cette somme a été consacrée à l'activité "alimentation" de façon que sa couverture fluctue, en fonction du degré d'urgence, entre 70 et 90 % de la demande potentielle à satisfaire (1,6 million d'écoliers) et/ou de l'effectif total à aider, et il n'a donc pas été possible de dégager les ressources économiques nécessaires au financement des activités supplémentaires envisagées.

438. Comme on l'a dit plus haut, les cantines scolaires sont gérées depuis janvier 1992 par les administrations provinciales.

#### Sous-programme de cantines pour enfants en bas âge

439. Le décret ministériel No 233 du 8 avril 1991 a sanctionné la reformulation du sous-programme de cantines pour enfants en bas âge qui s'adresse à 554 150 enfants âgés de 2 à 5 ans appartenant à des familles nécessiteuses pour l'ensemble du pays.

440. Cette opération, qui remonte à 1982, a été entreprise par l'Office national du développement et de la protection sociale en réponse aux demandes des organismes provinciaux concernés qui avaient, à maintes reprises, fait valoir que l'administration centrale devait soutenir les actions menées pour améliorer la nutrition d'une des parties les plus vulnérables de la population, c'est-à-dire les enfants âgés de 2 à 5 ans auxquels ne s'adressait aucun programme national et que les provinces n'avaient pas les moyens financiers d'aider.

441. Jusqu'en 1991, l'opération a profité à 150 000 enfants pour un coût très réduit.

442. Le nombre de bénéficiaires a, on l'a vu, augmenté considérablement depuis le 8 avril 1991 et le budget de l'alimentation quotidienne a été fixé au même niveau que pour les cantines scolaires, soit 0,5 dollar pour un apport de 800 calories par jour.

443. L'objectif fixé pour l'exercice budgétaire 1991 était de 512 109 enfants, répartis au prorata du degré d'urgence dans chaque province, mesuré en fonction des variables du problème (c'est-à-dire la malnutrition infantile), qui sont essentiellement l'ampleur relative de la malnutrition et le niveau local de pauvreté, en partant des indicateurs directement liés aux buts recherchés (taux de mortalité et de morbidité et nombre d'enfants âgés de 2 à 5 ans appartenant à des familles nécessiteuses). Les objectifs proposés étaient les suivants :

a) Aider à la croissance et au développement des enfants en complétant l'alimentation qu'ils reçoivent dans leur foyer;

- b) Leur donner des aliments qui compensent les carences les plus fréquentes dans la zone;
- c) Créer de nouvelles habitudes alimentaires en apportant des substances alimentaires non utilisées et peu diffusées;
- d) Donner un enseignement pratique de l'importance et de la valeur nutritive des aliments ainsi que de leur utilisation la plus rationnelle;
- e) Générer des activités complémentaires aux cantines, par exemple les cultures potagères et la création de fermes familiales et collectives;
- f) Inciter à des activités qui répondent à tous les besoins de l'enfant, de sa famille et de sa communauté;
- g) Mobiliser, en renforçant les associations communautaires existantes ou en encourageant la création là où il n'en existe pas, la participation de la population à la mise en place et à l'entretien de cantines pour enfants en bas âge, ainsi qu'à d'autres actions de développement communautaire;
- h) Former le personnel chargé de l'organisation des cantines.

444. Le programme a été financé par des subventions mensuelles versées aux municipalités choisies par les administrations provinciales pour y participer, ainsi qu'à des organisations caritatives et intermédiaires, en vertu d'accords conclus entre le Ministère de la santé et de la protection sociale, les administrations provinciales, les municipalités et les organisations participantes. La planification par circonscription était confiée aux provinces.

445. Les subventions ont été calculées à raison de 0,5 dollar pour l'alimentation quotidienne d'un bénéficiaire, multiplié par le nombre de jours ouvrables dans le mois et par le nombre de bénéficiaires dans la circonscription.

446. Il faut souligner qu'il a été également prévu des activités destinées à compléter le sous-programme et à en étendre la portée - ce sont les mêmes que celles mentionnées au paragraphe 429.

447. Bien que des ressources financières considérables aient été, on l'a vu, affectées à ce sous-programme - cantines pour enfants en bas âge - du programme social de nutrition, pour l'exercice budgétaire 1991, elles ont été consacrées, en totalité, à l'opération "alimentation", comme dans le cas du sous-programme de cantines scolaires, de façon que le taux de couverture, qui a fluctué entre 60 et 70 % de la demande potentielle (900 000 enfants), soit significatif; c'est pourquoi il n'a pas été possible de dégager les ressources économiques nécessaires au financement des activités complémentaires prévues.

448. Questions urgentes auxquelles le sous-programme a dû répondre :

a) Les responsables des cantines pour enfants en bas âge ont été obligés d'admettre les enfants souffrant de malnutrition diagnostiquée et d'améliorer leur régime alimentaire.

b) Les cantines pour enfants en bas âge n'étaient pas en mesure d'admettre les enfants en âge de suivre l'enseignement primaire obligatoire. Pourtant, s'il n'y avait pas de cantine scolaire dans la zone, ou si elle n'avait plus de places disponibles, un enfant jugé en danger de malnutrition devait être admis immédiatement, à titre temporaire, en attendant qu'il ait accès à une cantine scolaire. Le responsable de la cantine devait alors en informer de toute urgence l'autorité chargée de faire appliquer le programme.

c) Certaines cantines pour enfants en bas âge étaient installées dans les locaux où les cantines scolaires ouvraient à des heures différentes. Elles étaient financées en priorité sur les autres activités complémentaires du programme social de nutrition.

449. A signaler enfin, qu'à l'instar du sous-programme de cantines scolaires, le sous-programme de cantines pour enfants en bas âge est géré et financé, depuis janvier 1992, par les administrations provinciales au moyen de crédits provenant de la coparticipation fédérale à la fiscalité, conformément aux dispositions de l'article 26 de la loi No 24061 (loi sur le budget national) et, qu'en conséquence, l'Office national est déchargé de la gestion et de l'administration de ce programme.

450. Il est permis de souligner que le sous-programme de cantines pour enfants en bas âge représente, de la part de l'administration centrale, un effort important de décentralisation de l'action sociale car, si sa réglementation et sa programmation au niveau national relevaient d'un organisme national, sa réalisation dans les provinces relevait, elle, d'une planification à ce niveau confiée à chaque organisme provincial concerné, et les subventions étaient versées directement aux municipalités et organismes choisis par les provinces, en fonction de leur programmation locale.

451. Il faut signaler aussi que, même si l'appel souhaité à la population et sa participation n'ont pu se concrétiser dans toutes les communes participantes, il est néanmoins clairement apparu, au cours de sessions de travail entre responsables directs, que cette participation était indispensable car, faute de locaux et de ressources financières adéquats, il fallait faire appel au concours des mères des enfants bénéficiaires et des organisations locales de base et leur demander soit d'offrir leur maison pour la prestation des repas, soit de contribuer à leur préparation ou à l'organisation des cantines.

452. Les tableaux ci-après indiquent le taux de couverture du programme social de nutrition et les subventions accordées par province.

## PROGRAMME SOCIAL DE NUTRITION

Rapport statistique : 19911. Population assistée : par groupe d'âges et par province

Province	Nombre d'enfants accueillis dans les cantines		Total
	Pour enfants en bas âge 2 - 5 ans	Scolaires 6 - 14 ans	
Buenos Aires	170 000	300 000	470 000
Catamarca	7 600	17 500	25 100
Córdoba	32 000	60 500	92 500
Corrientes	26 200	80 000	106 200
Chaco	33 000	90 000	123 000
Chubut	-	20 500	20 500
Entre Ríos	21 000	41 000	62 000
Formosa	15 000	44 500	59 500
Jujuy	19 000	50 600	69 600
La Pampa	2 700	7 400	10 100
La Rioja	4 900	12 000	16 900
Mendoza	21 000	44 200	65 200
Misiones	24 500	70 000	94 500
Neuquén	8 300	21 300	29 600
Río Negro	12 900	34 700	47 600
Salta	28 800	69 300	98 100
San Juan	11 200	22 700	33 900
San Luis	4 300	11 300	15 600
Santa Cruz	-	4 700	4 700
Santa Fé	40 000	73 800	113 800
Santiago del Estero	26 500	64 500	91 000
Tucumán	-	59 500	59 500
Tierra del Fuego	750	2 500	3 250
Organisations	2 459		
TOTAL	512 109	1 202 500	1 714 609

2. Subventions : respectivement pour les cantines pour enfants en bas âge et les cantines scolaires

(En dollars)

Province	Cantines		Total
	Pour enfants en bas âge	Scolaires	
Buenos Aires	13 587,56	26 173,80	39 366,55
Catamarca	395,20	1 632,55	2 035,40
Córdoba	494,83	5 131,70	5 636,05
Corrientes	1 768,50	6 903,05	8 697,75
Chaco	2 079,00	7 467,75	9 579,75
Chubut	-	1 820,90	1 820,90
Entre Ríos	1 290,42	3 564,85	4 874,43
Formosa	945,00	3 717,00	4 677,00
Jujuy	779,00	4 250,45	5 052,45
La Pampa	207,88	667,25	877,83
La Rioja	382,20	1 069,03	1 483,13
Mendoza	1 617,03	3 867,63	5 505,63
Misiones	1 543,50	6 064,75	7 612,75
Neuquén	597,60	1 943,35	2 549,05
Río Negro	812,70	3 073,78	3 899,38
Salta	1 747,26	5 970,45	7 746,51
San Juan	705,60	2 043,63	2 760,43
San Luis	309,60	1 019,23	4 033,13
Santa Cruz	-	415,88	415,88
Santa Fé	1 367,68	6 563,95	7 964,99
Santiago del Estero	1 452,11	5 579,25	7 020,60
Tucumán	-	5 567,15	5 567,15
Tierra del Fuego	56,70	1 246,45	1 304,05
TOTAL	32 240,19	104 760,80	137 000,99

Situation sanitaire - taux de couverture de la population

453. Le secteur de la santé, à savoir l'ensemble des ressources et des activités pour la promotion de la santé et la rééducation des handicapés, se compose de trois sous-secteurs : le public, la sécurité sociale et le privé. En gros, ce secteur a deux sphères d'action :

a) Les actions auprès des personnes, auxquelles participent ses trois sous-secteurs;

b) Les actions sur l'environnement, qui relèvent pratiquement toutes du sous-secteur public.

D'autre part, en raison du régime politique fédéral du pays, les administrations provinciales et municipales jouissent d'une grande autonomie en matière de réglementation et d'action sanitaires.

454. Le sous-secteur public offre des soins à trois niveaux administratifs : national, provincial et municipal. Il sert essentiellement les personnes aux ressources limitées, et il prend en charge non seulement les maladies mais également de nombreuses affections chroniques pour lesquelles les deux autres sous-secteurs n'interviennent que peu ou pas du tout. Il consacre à cet effet quelque 26 % de ses lits. A cela s'ajoute l'éducation et la formation du personnel de santé, assurées presque exclusivement par lui, de même que la prévention des maladies et la promotion de la santé. Quelque 42 % des établissements de ce sous-secteur disposent de services hospitaliers pour un total de 94 883 lits, c'est-à-dire, selon le Registre des ressources nationales de 1980, 63,2 % des lits d'hôpitaux du pays. Bien qu'il n'existe pas de recensement exhaustif à jour, les informations provisoires concernant exclusivement le sous-secteur public indiquent une diminution de ses ressources puisque le nombre de lits actuellement enregistrés est de 75 000.

455. Jusqu'à la fin des années 60, c'était en général les grands hôpitaux publics qui utilisaient les technologies médicales les plus avancées. Mais, la situation a changé au cours de la décennie suivante, avec l'implantation d'équipements très complexes dans le sous-secteur privé et la réduction de la participation du sous-secteur public.

456. Ce dernier répond à la demande spontanée de la population, en grande partie sous la forme de l'accueil d'adolescents que ne couvre aucun système. Il s'occupe également des personnes qui, même couvertes par leur affiliation aux autres sous-secteurs, n'utilisent pas pleinement cette couverture, et s'adressent au sous-secteur public, notamment pour des raisons de proximité géographique, de prestige des services, de spécialité médicale ou encore de contraintes économiques imposées par la sécurité sociale ou les formules d'assurance-maladie pratiquées dans le privé.

457. Le sous-secteur de la sécurité sociale est extrêmement hétérogène du fait de son organisation par les syndicats, eux-mêmes organisés par branches de production. L'inégalité des prestations tient aux causes suivantes : les politiques et programmes des services à la disposition des affiliés, la hiérarchie du travail d'action sociale selon l'importance relative du syndicat - nombre de membres et ressources disponibles, et répartition géographique des

membres. Ce sous-secteur ne dispose en propre que de peu d'installations, tant en hôpitaux, dispensaires de consultations ou moyens de diagnostic et de traitement qu'en moyens de production, de recherche et de contrôle. Il dispose de 8 079 lits (5,4 % du nombre total dans le pays) et agit, à rigoureusement parler, comme un organisme de financement des soins dispensés, en vertu d'accords, essentiellement par le sous-secteur privé qui s'est sensiblement développé dans les années 70.

458. Actuellement, le régime de sécurité sociale comprend trois subdivisions, comme on le voit dans le tableau ci-après qui indique le nombre des bénéficiaires (affiliés et leurs familles).

Régimes de sécurité sociale	Nombre de bénéficiaires	Pourcentage
1. Sécurité sociale selon la loi No 22269	17 449 196	
2. Sécurité sociale provinciale ou municipale, et sécurité sociale du judiciaire et du Congrès	4 005 160	
3. Sécurité sociale des forces armées et des forces de sécurité	1 046 000	
TOTAL	22 500 356	74

Source : Institut national de la protection sociale (INOS).

459. Le sous-secteur privé comprend essentiellement deux grandes subdivisions : i) les praticiens indépendants qui dispensent des soins aux particuliers, aux affiliés à la sécurité sociale et aux affiliés aux régimes assurance-maladie, et ii) les hôpitaux qui passent des contrats avec les organismes de sécurité sociale pour dispenser des soins à leurs bénéficiaires. Par l'intermédiaire de leurs fédérations et des professions libérales, les établissements privés constituent des groupes de pression à l'intérieur du secteur.

460. C'est en grande partie en raison de la demande garantie par la sécurité sociale que le sous-secteur privé s'est développé, en mettant l'accent sur sa capacité d'accueil hospitalier et son équipement de haute technologie.

461. Ce sous-secteur compte 3 000 établissements (38 % du total), de complexité variable mais de dimensions moyennes dans l'ensemble, avec 47 048 lits, soit 31,4 % du total des lits d'hôpitaux du pays.

462. Il faut souligner l'influence croissante de l'industrie pharmaceutique dans le secteur de la santé, en raison des dépenses en médicaments. L'Etat occupe peu de place dans cette industrie en ce qui concerne la production et se limite essentiellement aux fonctions de réglementation, de contrôle et de législation.

463. Des sondages d'opinion ont été effectués à plusieurs occasions (1969, 1980, 1989) pour connaître et ventiler le taux de couverture des services de santé. L'expression "population couverte" désigne les "affiliés" à un régime de soins de santé. Les autres appartiennent à la "population sans couverture".

464. La notion d'affiliation s'applique aux membres d'une institution qui assure des soins de santé. Dans certains cas, l'affiliation est obligatoire (assurance sociale), tandis que dans d'autres elle est volontaire (assurance-maladie, privé, mutuelle, etc.). La couverture ainsi définie est uniquement celle, officialisée, d'une partie de la population, c'est-à-dire les affiliés à un régime de protection médicale.

465. La couverture réelle s'entend des soins effectivement dispensés, en totalité et de façon satisfaisante, à qui en fait la demande par les trois sous-secteurs de la santé (public, sécurité sociale et privé).

466. La relation entre condition sociale et économique et affiliation ou non donne lieu à des situations extrêmes : d'un côté la population marginale qui n'entre sous aucun régime et, à l'opposé, la population aisée qui se trouve elle aussi dans le même cas. Parmi les affiliés figurent des personnes aux revenus faibles ou moyens affiliées à des régimes de protection "riches" ou "pauvres" (sécurité sociale), et des personnes aux revenus élevés ou moyens affiliées à des régimes privés de catégorie bien définie, avec des niveaux de prestations bien définis eux aussi.

467. La rubrique "dépenses de santé", ajoutée au questionnaire ordinaire de recensement des foyers de villes nouvelles et importantes du pays, permet de constater les changements importants de l'effectif des affiliés de certains groupes d'âge à tel ou tel régime de protection médicale. Ainsi, c'est dans les couches jeunes (en particulier de 20 à 29 ans) que se rencontrent les niveaux d'affiliation les plus bas. Cet état de choses est lié à la crise structurelle de l'emploi étant donné la relation directe qui existe entre l'affiliation à la sécurité sociale et le fait d'avoir un emploi.

468. Un fait curieux, qui concorde avec ce qui précède, est l'augmentation du nombre des accouchements dans les établissements publics dont témoignent les chiffres ci-dessous :

Accouchements dans les établissements du sous-secteur public  
- Total pour le pays

<u>Année</u>	<u>Nombre d'accouchements</u>
1984	270 956
1985	273 091
1986	283 999
1987	282 279
1988	295 790
1989	314 171
1990	337 913
1991	386 128

Source : Office national des statistiques sanitaires, Ministère de la santé et de la protection sociale.

469. Il semblerait que, pour une intervention qui ne peut être différée, ce qui est le cas des soins d'obstétrique, le sous-secteur public couvre non seulement la demande traditionnelle mais aussi celle des personnes qui ont perdu leur couverture sociale.

Patients accueillis dans les établissements de soins du  
sous-secteur public - Total pour le pays

<u>Année</u>	<u>Nombre de patients</u>
1984	39 802 969
1985	41 660 112
1986	38 472 403
1987	41 342 264
1988	41 979 510
1989	47 937 818
1990	49 109 558
1991	51 846 355

Source : Office national des statistiques sanitaires, Ministère de la santé et de la protection sociale.

Nombre de sorties des établissements de soins du sous-secteur public  
- Total pour le pays

<u>Année</u>	<u>Nombre de sorties</u>
1984	1 424 942
1985	1 436 810
1986	1 377 062
1987	1 445 099
1988	1 460 864
1989	1 579 818
1990	1 623 975
1991	1 748 297

Source : Ministère de la santé et de la protection sociale.

Budget 1992 (en pesos) - Département de la santé \*/

Programme	Total
015 - Services de soins médicaux	46 778 000
016 - Aide aux provinces	2 517 000
026 - Contrôles sanitaires préventifs	126 693 000
050 - Chantiers de la sécurité sociale	12 016 000
101 - Remise en état des infrastructures sanitaires	10 860 000
151 - Régime national d'assurance-maladie	217 368 000
196 - Chantier des centres sanitaires	2 071 000
037 - Surveillance et protection de l'environnement	24 599 000
010 - Formulation des politiques sanitaires	32 010 000
033 - Réglementation et inspection de la médecine	9 654 000
766 - Centre national de réinsertion sociale	3 714 000
TOTAL	488 280 000

Source : Ministère de la santé et de la protection sociale

\*/ Il faut souligner que ce budget ne représente pas la totalité des dépenses de santé puisqu'il ne comprend pas les affectations de crédits, en la matière, aux ministères de la défense, de l'éducation et de l'intérieur.

Santé maternelle et infantile

470. Dans l'Argentine d'aujourd'hui, où le taux de natalité est de 20,9 %, près de 18 000 bébés meurent encore avant 1 an. Le taux de mortalité infantile, qui est en moyenne de 23,8 % (1991) va de 15,9 dans la capitale fédérale à 37,9 dans la province du Chaco au nord du pays.

Taux de la mortalité infantile (TMI) durant la décennie  
(pour 1 000 naissances vivantes)

<u>Année</u>	<u>TMI</u>
1982	30,5
1983	29,7
1984	30,4
1985	26,2
1986	26,9
1987	26,6
1988	25,8
1989	25,7
1990	23,0 (prov.)
1991	23,8 (prov.)

Source : Office national des statistiques sanitaires, Ministère de la santé et de la protection sociale.

Mortalité infantile par province (1989)

Circonscription de résidence de la mère	Taux de mortalité infantile	Circonscription de résidence de la mère	Taux de mortalité infantile
Capitale fédérale	15,9	Mendoza	25,2
Buenos Aires	23,9	Misiones	30,0
Catamarca	24,6	Neuquén	21,9
Córdoba	21,1	Río Negro	25,5
Corrientes	33,7	Salta	32,3
Chaco	37,9	San Juan	27,9
Chubut	22,9	San Luis	33,8
Entre Ríos	23,9	Santa Cruz	21,8
Formosa	32,0	Santa Fé	28,3
Jujuy	35,4	Santiago del Estero	28,6
La Pampa	23,5	Tucumán	28,4
La Rioja	34,7	Tierra del Fuego	18,0

Source : Office national des statistiques sanitaires, Ministère de la santé et de la protection sociale.

471. Il est vrai, cependant, que les deux tiers des décès d'enfants de moins de 1 an peuvent être évités. En effet, près de 12 000 bébés qui meurent chaque année avant d'atteindre leur premier anniversaire, soit 67 % du total de 18 000, pourraient survivre grâce à un diagnostic et un traitement précoces, à des soins appropriés pendant l'accouchement et à une bonne surveillance de la grossesse.

472. Bien que le pourcentage des hospitalisations pour accouchements soit globalement élevé en Argentine, au moins une naissance sur cinq a lieu hors des établissements spécialisés dans certaines provinces comme Santiago del Estero, Salta, le Chaco ou Formosa. Le taux de mortalité maternelle reste élevé (56 pour 100 000 naissances vivantes) si l'on compare l'Argentine à d'autres pays d'Amérique latine, comme le Chili, Cuba ou le Costa Rica, où de grands progrès ont été réalisés dans le domaine de la santé maternelle et infantile.

473. Parmi les priorités définies par le Ministère de la santé et de la protection sociale figurent les mères et les enfants dont l'état de santé présente une urgence médicale, et un programme d'activités conforme au diagnostic de cet état de santé a été élaboré en conséquence. Il a pour objectif la réduction de la mortalité maternelle et infantile, l'amélioration de la nutrition et la diminution de l'incidence des maladies les plus courantes de l'enfance. Ses priorités concrètes sont la bonne qualité des soins durant la grossesse, l'accouchement et la toute première enfance,

le contrôle de la croissance et du développement de l'enfant, et le traitement des infections les plus courantes (maladies diarrhéiques et infections respiratoires aiguës).

474. Conformément à l'engagement pris par le Dr Carlos Saúl Menem, Président de l'Argentine, au Sommet mondial de l'enfance qui s'est tenu en septembre 1990, le Ministère a coordonné les travaux techniques de rédaction et d'application de l'"Accord national en faveur des femmes et des enfants. Buts et démarches", qui sert de cadre de référence pour les activités du Ministère de la santé.

#### Activités en 1991

475. Des réunions qui ont pour but l'évaluation des maternités des hôpitaux et des sessions de travail régionales consacrées aux services de soins périnataux ont lieu pour les régions du nord-ouest et du nord-est du pays. Des publications et des technologies appropriées ont été acquises pour les 10 circonscriptions concernées.

476. Le programme qui porte sur les soins périnataux a été réalisé avec l'aide financière et technique de l'Organisation panaméricaine de la santé (OPS)-Section argentine, avec des conseils concernant l'enseignement, et une coordination entre le Centre latino-américain pour les études périnatales et l'Office de la santé maternelle et infantile.

477. Il a été prévu de fournir des équipements et des technologies qui concordent avec le degré de développement des services et qui correspondent à l'information demandée aux provinces. Les équipements doivent être financés par un crédit du Gouvernement italien, dont l'accord financier, approuvé par le décret du pouvoir exécutif national No 2051 du 30 septembre 1991, attribué à la République argentine 28 millions de dollars E.-U. Ces équipements, qui permettront de doter les principaux services provinciaux du secteur public des matériels nécessaires aux soins durant la grossesse, l'accouchement et la toute première enfance sont attendus dans le pays pour le mois de juillet prochain.

478. Le renforcement régional des moyens techniques de faire baisser la mortalité due aux maladies diarrhéiques et aux infections respiratoires aiguës chez les enfants de moins de 5 ans, s'est poursuivi. Les mesures prises sont les suivantes :

- a) Organisation de sessions de travail de portée générale;
- b) Organisation d'une réunion d'information sur les infections respiratoires aiguës, à l'intention des éducateurs sanitaires, avec la participation de l'Association argentine de pédiatrie, de conférenciers en pédiatrie et d'enseignants venus de toutes les universités du pays;
- c) Organisation de sessions de formation à la réhydratation par voie orale, à l'intention des chefs de départements hospitaliers et de dispensaires de dix provinces, avec le soutien de l'hôpital Garrahan.

479. L'organisation du programme national à l'intention des adolescents (26 % de la population argentine) qui doit leur assurer des soins complets, a débuté en 1991. La Commission consultative nationale sur l'adolescence a été créée et a organisé des réunions auxquelles ont participé tous les chefs de départements de soins maternels et infantiles du pays.

480. Des sessions de travail sur la composition d'un guide méthodologique sur la croissance et la nutrition ont eu lieu avec la participation de toutes les provinces.

481. Il a été distribué, en complément alimentaire, 1 960 000 kg de lait entier en poudre, d'une valeur de 5 367 000 dollars E.-U.

482. Il a été acheté 500 000 sachets de sels de réhydratation par voie orale au prix de 165 000 dollars E.-U. et l'achat de 600 000 autres sachets pour 83 000 dollars E.-U. a été négocié par l'intermédiaire de l'UNICEF.

#### Activités en 1992

483. Un accord a été passé avec l'UNICEF-Argentine pour le remaniement du projet d'urgence en faveur des mères et des enfants qui doit être soumis à la Banque mondiale en vue de son financement. La durée de préparation de ce projet a été estimée à six mois et son début est prévu pour 1993.

484. Les activités suivantes ont été menées dans le cadre de l'"Accord national en faveur des femmes et des enfants. Objectifs et démarches" :

- a) Elaboration du Plan national pour la santé maternelle et infantile;
- b) Etablissement du projet de budget à cet effet, auquel 83,5 millions de dollars E.-U. ont été affectés;
- c) Projet UNICEF - Visites de présentation dans diverses circonscriptions : Neuquén, Corrientes, le Chaco, Entre Ríos, Santa Fé, Córdoba et Tucumán;
- d) Congrès national sur la maternité et l'enfance;
- e) Création d'un comité national de contrôle des réalisations envisagées pour la décennie, composé de représentants du Ministère de la santé, des sociétés scientifiques intéressées et d'organismes internationaux;
- f) Exécution du budget (personnel adjoint).

(En dollars E.-U.)

I.	<u>Budget de santé maternelle et infantile pour l'exercice 1991</u>	
1.	a) Achat de 1 900 000 kg de lait entier en poudre	5 367 000
	b) Subventions (ordonnance n° 91, résolution n° 101/91)	11 900 000
2.	500 000 sachets de sels de réhydratation par voie orale	<u>165 000</u>
	Total partiel	17 432 000
	Budget total, y compris indexation	17 569 470
II.	<u>Contributions des organisations internationales</u>	
	<u>Fonds OPS</u>	
	a) Programme périnatal : formation : deux sessions de travail régulières	23 000
	Documentation bibliographique (en attente de réception)	<u>44 000</u>
	Total partiel	67 000
	b) Maladies les plus courantes	39 500
	c) Adolescence	17 000
	d) Nutrition	<u>8 500</u>
	Total partiel	65 000
	TOTAL	132 000
III.	<u>Prêt italien</u>	
	Equipement hospitalier (en attente de réception)	28 000 000
IV.	<u>UNICEF</u>	
	600 000 sachets de sels de réhydratation par voie orale (en cours)	83 000
	<u>Exercice budgétaire 1992</u>	
1.	Aide alimentaire (lait entier en poudre, subventions aux provinces, en cours)	16 000 000
2.	Sels de réhydratation par voie orale (en cours d'achat, 500 000 sachets)	150 000
3.	Médicaments pour les soins aux mères et aux enfants (en cours de fabrication)	10 977 238

Programme de vaccinations

485. Le programme de vaccinations de la population infantine s'adresse aux enfants de moins de 1 an et à ceux de 1 an. Les vaccins utilisés sont le vaccin antipoliomyélitique de Sabin, le BCG, le vaccin triple associé et le vaccin contre la rougeole.

486. Le programme avait pour objectif pour 1990, une couverture à 90 % des enfants de moins de 1 an (BCG, vaccin Sabin et triple associé) et une couverture à 90 % des enfants de 1 an contre la rubéole. Des plans de vaccination devaient être entrepris ou menés à terme pour les enfants à risque de 2 à 6 ans. L'objectif fixé pour 1991 était d'atteindre une couverture à 95 % pour les âges et avec les vaccins mentionnés au paragraphe précédent.

487. La couverture vaccinale a eu tendance à augmenter dans l'ensemble du pays entre 1980 et 1991 :

Couverture vaccinale : enfants de moins de 1 an et de 1 an

	1990	1991
Total pour le pays	686 289	676 061
<u>Enfants de moins de 1 an</u>		
Couverture par le vaccin Sabin	89,9	87,5 (prov.)
Couverture par le vaccin triple associé	87,1	82,0 (prov.)
Couverture par le BCG	100,0	100,0 (prov.)
<u>Enfants de 1 an</u>		
Couverture contre la rougeole	93,0	100,0

Source : Département des vaccinations, à partir d'informations émanant des provinces.

488. Bien que l'objectif n'ait pas encore été atteint, les chiffres pour l'ensemble du pays restent satisfaisants, puisque la couverture dépasse 80 % pour tous les vaccins. Par contre, si l'on prend les chiffres par province, il apparaît que dans certaines la couverture demeure inférieure à 80 %. La couverture est donc élevée au niveau national et faible dans certaines provinces, et il en va de même à l'intérieur de chaque province puisque les taux de couverture ne sont pas les mêmes dans tous les départements.

489. Compte tenu de ce fait, la couverture au niveau national a été étudiée par département depuis 1988. Les départements sont classés en trois catégories suivant le degré de couverture :

Moins de 50 % : risque élevé  
 50 à 80 % : risque  
 Supérieur à 80 % : risque faible

La dernière étude par département a été effectuée en 1990.

490. Une fois connue la couverture dans un département, on détermine le nombre des enfants de moins de 1 an qui s'y trouvent, afin d'obtenir le pourcentage de la population plus ou moins exposée au risque de maladies évitables par la vaccination, par exemple :

491. Vaccin contre la rougeole - 1990. La couverture parmi les enfants de moins de 1 an dans l'ensemble du pays était de 93 %. Son étude par département a donné les résultats suivants :

a) Pourcentage de départements par taux de couverture : dans 67 % des départements du pays la couverture dépassait 80 %, dans 22,5 % d'entre eux elle se situait entre 50 et 80 %, et dans 8,5 % elle était inférieure à 50 %;

b) Pourcentage d'enfants de 1 an par taux de couverture : 71 % des enfants du pays vivaient dans des départements où la couverture dépassait 80 % (risque faible), 4 % d'entre eux vivaient dans des départements à haut risque (couverture inférieure à 50 %) et les 25 % restant dans des départements à risque.

#### Tétanos du nouveau-né

492. Notre pays a adhéré à la proposition de l'Organisation panaméricaine de la santé pour l'éradication d'ici 1995 du tétanos du nouveau-né. Les objectifs proposés pour 1990 étaient la détermination des zones à risque et la possibilité d'instituer un programme de lutte contre cette maladie.

493. Nous avons réussi à déterminer les zones à risque, puisque 78,3 % des 46 cas déclarés en trois ans se trouvaient dans quatre Etats provinciaux. A partir de cette information, il est possible de mettre en place un programme d'éradication du tétanos du nouveau-né dont l'objectif sera d'immuniser 100 % des femmes en âge de procréer dont environ 260 000 résident dans les provinces à haut risque.

494. Pour l'identification des zones à haut risque, nous avons travaillé à partir d'informations sur tous les cas de tétanos du nouveau-né (TNN) survenus au cours des trois années 1987-1989, par région ou par département. Pour l'identification des zones à haut risque et à risque, il a été adopté les définitions de travail suivantes :

Zones à risque élevé : plus d'un cas de TNN dans les trois ans

Zones à risque : un cas de TNN dans les trois ans

Dans les trois années étudiées, il a été décelé sept zones à haut risque (concentrées dans quatre provinces) et 29 zones à risque, réparties entre neuf provinces dont quatre présentaient également des zones à haut risque. Dans la même période, il a été déclaré 46 cas (voir tableaux).

Provinces à haut risque de tétanos du nouveau-né  
(1987-1989)

Nombre de provinces	Nombre de cas de TNN	Nombre de zones	Naissances vivantes	Femmes en âge de procréer
4	36	26	33 613	226 972

Provinces à risque de tétanos du nouveau-né  
(1987-1989)

Nombre de provinces	Nombre de cas de TNN	Nombre de zones	Naissances vivantes	Femmes en âge de procréer
5	10	10	25 939	226 972

Sur les 46 cas de TNN déclarés en trois ans, 36 (78,3 %) l'ont été dans les quatre provinces à haut risque et dans 5,3 % de l'ensemble des départements du pays (490) où résident 3,3 % des femmes en âge de procréer.

495. Les provinces où réaliser le programme ont été déterminées. Le nombre de cas de TNN (qui n'est pas très élevé) est connu; même si l'on sait que le nombre des cas déclarés va augmenter au début du programme d'éradication (qui s'accompagnera d'un dépistage actif), on estime que les chiffres resteront faibles étant donné qu'en 1990 95 % des naissances dans le pays ont eu lieu dans des établissements médicaux.

496. Le fait que le problème demeure circonscrit à un petit nombre de départements joue lui aussi en faveur du bon résultat de l'opération.

497. L'objectif sera d'immuniser 100 % des femmes en âge de procréer, c'est-à-dire 253 635 personnes à haut risque.

Aboutissement

498. Les dispositions à prendre pour réaliser le programme - formation, diffusion, communication et déplacements de personnel et de véhicules - vont exiger des ressources financières.

499. L'opération devrait être entreprise simultanément dans les quatre provinces à haut risque, mais si les ressources nécessaires manquaient, elle pourrait l'être au départ dans une seule province (par exemple Santiago del Estero), puis étendue ailleurs dans la mesure du possible.

Province de Santiago del Estero  
(1987-1989)

Nombre de cas de TNN	Nombre de zones	Naissances vivantes	Femmes en âge de procréer
10	8	13 510	94 528

500. En 1988 (dernière année pour laquelle des chiffres existent), 72,6 % des accouchements à Santiago del Estero ont eu lieu dans des établissements médicaux.

Projet santé et nutrition de la mère et de l'enfant

501. Conformément au protocole d'accord conclu entre le Gouvernement argentin, par l'intermédiaire du Département de la santé au Ministère de la santé et de la protection sociale, et le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF), il a été élaboré un descriptif de projet que le gouvernement soumettra à la Banque mondiale en septembre 1992 en vue du financement du projet "santé et nutrition de la mère et de l'enfant" dont le lancement est prévu pour début 1993.

502. La population cible est évaluée à 1 200 000 femmes enceintes ou mères de famille, 600 000 enfants de moins de 1 an, 1 200 000 enfants âgés de 2 à 5 ans et 1 500 000 enfants âgés de 6 à 12 ans auxquels s'adresse sélectivement le programme.

503. Le projet doit être réalisé à l'échelle nationale dans les zones urbaines et en fonction du nombre des habitants qui vivent en dessous du seuil de pauvreté, baptisés "indigents structurels".

504. Voici quelles sont les actions envisagées :

- a) Remise en état et reconstitution du premier niveau du système de soins primaires :
  - i) Femmes en âge de procréer;
  - ii) Enfants de moins de cinq ans;
  - iii) Hygiène de l'environnement;
  - iv) Aiguillage médical et rétroinformation;
  - v) Participation de la population;
  - vi) Formation;
  - vii) Communication;
- b) Nutrition :
  - i) Il a été procédé au choix des moyens et des critères d'évaluation de l'état de nutrition des bénéficiaires (dépistage des cas de sous-alimentation) : femmes enceintes, enfants de moins de 2 ans et enfants âgés de 2 à 5 ans;
  - ii) Il a été calculé, quelle serait la prévalence des cas de sous-alimentation à prévoir en appliquant les critères retenus aux bénéficiaires susmentionnés;

- iii) Il a été élaboré des plans d'apport de compléments alimentaires en fonction des groupes biologiques et de l'état de nutrition;
- iv) Il a été décidé où l'aide serait dispensée (centres sanitaires, familles et centres pour le développement de l'enfant);

c) Développement de l'enfant : transformation progressive des cantines pour enfants en bas âge et des jardins d'enfants en centres de développement de l'enfant, qui veilleront systématiquement, au moins quatre heures par jour en semaine et pendant toute l'année, directement aux besoins en matière de nutrition et de développement psychosocial et indirectement aux besoins en matière de santé des enfants âgés de 2 à 5 ans.

Objectifs du projet santé et nutrition de la mère et de l'enfant pour la décennie

505. Le projet a pour objectifs de réduire la mortalité maternelle et infantile et d'améliorer la qualité de vie de la mère et de son enfant.

506. Le Ministère de la santé et de la protection sociale reconnaît la gravité de la situation économique et sociale du pays qui compromet tout particulièrement la situation médicale de la population et la possibilité, pour les administrations nationales, provinciales et municipales, de répondre à des besoins nouveaux et croissants. Vu les caractéristiques de la crise, les mères et leurs enfants constituent un groupe particulièrement vulnérable. C'est pourquoi il est nécessaire d'agir afin d'améliorer leurs conditions de vie et, à cet effet, une série d'objectifs à atteindre d'ici l'an 2000 ont été retenus en matière de nutrition et de santé de la mère et de l'enfant :

<u>Objectifs santé de l'enfant</u>	<u>Situation actuelle</u>
Réduction du TMI à 20 % dans l'ensemble du pays	23,80 % (estimation)
Réduction du TMI d'au moins 25 % dans les provinces où il dépasse actuellement la moyenne nationale	
Réduction du TMI des enfants de moins de 5 ans à moins de 23 %, dans tout le pays	29,5 %
Réduction du TMI d'au moins 25 % dans les provinces où il dépasse actuellement la moyenne nationale	
Réduction d'un tiers de la mortalité foetale tardive	13,6 %
Maintien de la couverture vaccinale des enfants de moins de 1 an aux environs de 90 % (BCG : 91,3 % en 1990)	

Eradication du tétanos du nouveau-né

Lutte contre la rougeole

Réduction de 50 % de la mortalité due  
aux maladies diarrhéiques et aux affections  
respiratoires aiguës

Réduction de 20 % des morts accidentelles  
des enfants de moins de 5 ans 1,72 %

Objectifs santé de la mère

Réduction à moins de 0,4 % du taux de  
mortalité maternelle (TMM) dans  
l'ensemble du pays 0,48 %

Importante réduction de la mortalité  
maternelle dans les districts où le TMM  
dépasse actuellement la moyenne nationale

Couverture vaccinale à 90 % des femmes  
enceintes contre le tétanos pas de chiffres

Dépistage précoce des grossesses pas de chiffres

Minimum de cinq examens prénatals pas de chiffres

Minimum de contrôles postnatals pas de chiffres

Elaboration et exécution de programmes  
de procréation responsable dans tous  
les districts en respectant le système  
de valeurs existant pas de chiffres

Nutrition

Quasi-élimination de la malnutrition  
grave dans toutes les régions 1,5 %

Surveillance de la croissance et du  
développement de 80 % des enfants  
de moins de 5 ans pas de chiffres

Réduction à moins de 7 % de la  
prévalence des insuffisances de poids  
à la naissance et des prématurités pas de chiffres

Test des carences en fer et en iode pas de chiffres

Veiller à ce que 80 % des bébés soient  
nourris au sein au moins jusqu'à  
quatre mois pas de chiffres

507. Voici comment seront atteints les objectifs de nutrition :

a) Quasi-élimination de la malnutrition dans toutes les régions. Le pays manque d'informations représentatives et fiables sur l'état de nutrition des mères et des enfants, si ce n'est les résultats de quelques études réalisées par l'Institut national de la nutrition dans la première moitié de la dernière décennie et d'enquêtes ponctuelles menées dans certains groupes de population. Cependant, l'ampleur de la crise et les rapports des services de pédiatrie de tout le pays apportent à l'occasion quelques informations sur la gravité de l'état de nutrition. Par ailleurs, le pays investit des ressources considérables au niveau national, provincial et municipal dans les compléments alimentaires destinés aux femmes enceintes, aux enfants de moins de deux ans et aux enfants scolarisés (cantines). Pour connaître l'effet de ces efforts, il importe de s'efforcer tant soit peu de réunir systématiquement des informations représentatives qui permettront de déterminer l'envergure et les caractéristiques précises de la malnutrition infantine en Argentine. De plus, les programmes doivent être adaptés pour répondre avec souplesse à l'évolution des besoins et tirer ainsi le parti maximal des ressources investies. Cette activité, tout comme celles déjà mentionnées, ne saurait occulter l'importance de l'enseignement de la nutrition ni celle de l'encouragement de la production et de l'élaboration de produits alimentaires par les familles et les collectivités.

b) Surveillance de la croissance et du développement de 80 % des enfants de moins de 5 ans. Pour éradiquer la malnutrition, il faut disposer d'un réseau d'établissements en mesure de surveiller l'état de santé des enfants ainsi que leur croissance et leur développement. La surveillance de l'état de nutrition permettra de suivre les progrès de cette démarche. Cette surveillance devrait s'exercer à partir des dossiers qui doivent exister dans les services de soins primaires et les services hospitaliers.

c) Réduction à moins de 7 % de la prévalence des insuffisances de poids à la naissance et des prématurités et, dans les provinces qui auront atteint cet objectif, réduction de 10 % de leur incidence. Si cette opération s'inscrit sous les objectifs "nutrition", elle entre par contre, de par sa nature même, dans le cadre de la prévention prénatale. Bien que le poids à la naissance soit relevé dans certaines régions depuis 1985, ces données présentent néanmoins des lacunes.

d) Contrôle des carences en fer et en iode. L'étendue de ces carences nutritionnelles au niveau national a également été peu étudiée. C'est pourquoi on manque d'informations qui permettraient d'exécuter un programme. Cependant, diverses enquêtes ont révélé des anémies nutritionnelles graves chez les enfants et les femmes enceintes et la présence de goitres, ce qui nécessiterait une intervention spécifique dans les régions ou zones touchées.

e) Veiller à ce que 60 % des bébés soient nourris au sein au moins jusqu'à quatre mois.

-----