



ASSEMBLÉE NATIONALE

10ème législature

Medaille d'honneur du travail

Question écrite n° 11012

Texte de la question

M. Jean Urbaniak attire l'attention de M. le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle sur les conditions d'attribution de la médaille d'honneur du travail. Les dispositions du décret du 4 juillet 1984 relatif à la médaille d'honneur du travail précisent en effet que l'ancienneté des services considérée s'établit à partir de l'activité prise en compte auprès d'un maximum de quatre employeurs. La notion de fidélité à l'entreprise que souligne cette distinction est de moins en moins adaptée aux réalités de la conjoncture économique qui soumettent le salarié à une certaine mobilité professionnelle et un déroulement de carrière à la fois marqué par le travail intérimaire et les indispensables périodes de formation. En conséquence, il lui demande de quelle manière il entend modifier les conditions d'attribution de la médaille d'honneur du travail pour tenir davantage compte de l'évolution de l'exercice des activités professionnelles, tant au niveau du nombre des employeurs qu'au plan de la diversité de la situation des salariés face à l'emploi.

Texte de la réponse

La médaille d'honneur du travail, instituée par le décret no 48-852 du 15 mai 1948, résulte de la fusion de différentes distinctions honorifiques décernées, dès la fin du siècle dernier, par le ministre du commerce et de l'industrie, puis par le ministre du travail. Elle a pour objet, dès son origine, de récompenser l'ancienneté des services accomplis par les employés et ouvriers salariés d'employeurs exerçant une profession industrielle, commerciale ou libérale. La réglementation relative à la médaille d'honneur du travail a connu, en 1984, une profonde réforme et les assouplissements apportés aux conditions d'accès à cette décoration ont été très largement inspirés par l'évolution de la situation de l'emploi au cours des dernières années, tenant compte ainsi de la plus grande mobilité parfois imposée aux salariés. Les modifications successives intervenues dans la réglementation depuis 1948 ont constamment élargi les possibilités d'accès à cette décoration et le dernier décret, en date du 4 juillet 1984, a porté à quatre le nombre d'employeurs et a abaissé de cinq années les annuités requises pour bénéficier de chaque échelon, montrant ainsi la volonté des pouvoirs publics de mieux adapter la médaille d'honneur du travail aux réalités actuelles de la vie professionnelle. Il convient de rappeler, ici, que cette décoration avait été définie, lorsqu'elle a été créée, comme la récompense de la stabilité professionnelle, puisqu'elle ne s'adressait, en effet, qu'aux salariés pouvant faire état de trente années au moins de services, chez un seul employeur. S'il paraît évident que cette notion ne peut plus être invoquée aujourd'hui, comme un élément essentiel de sélection, il n'en demeure pas moins que le caractère originel de la médaille d'honneur du travail doit être préservé et, à ce titre, la contrainte du nombre d'employeurs, conservée. Une décoration est, par nature, destinée à honorer les services accomplis par celui qui la reçoit. S'agissant de la médaille d'honneur du travail, on ne pourrait, sans lui porter atteinte, aller davantage dans le sens d'une plus grande ouverture en abandonnant totalement le nombre d'employeurs. Les textes actuellement en vigueur montrent, s'il en est besoin, que la médaille d'honneur du travail est aujourd'hui très largement accessible à un nombre croissant de salariés et que le monde du travail est, dans sa majeure partie, justement récompensé. Il est utile de noter qu'un salarié entre dans la vie professionnelle dès l'âge de seize ans, pour prendre sa retraite à soixante ans, peut prétendre l'échelon le plus élevé de la médaille d'honneur du travail. Modifier les conditions

d'attribution de cette decoration en rendant obsolete le facteur consistant a fixer un nombre d'employeurs conduirait a redefinir de nouvelles bases tendant, non plus vers la recompense de l'anciennete, mais vers la qualite des services et appellerait, des lors, comme il est de regle pour d'autres decorations, un contingentement. Cette mesure serait tres mal ressentie par les salaries et les organisations syndicales. C'est pourquoi il n'a, jusqu'a present, jamais ete envisage de se diriger vers une telle evolution.

Données clés

Auteur : [M. Urbaniak Jean](#)

Circonscription : - RL

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 11012

Rubrique : Decorations

Ministère interrogé : travail, emploi et formation professionnelle

Ministère attributaire : travail, emploi et formation professionnelle

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 7 février 1994, page 584

Réponse publiée le : 21 février 1994, page 936