



ASSEMBLÉE NATIONALE

11ème législature

médaille d'honneur du travail

Question écrite n° 5579

Texte de la question

M. Bernard Seux attire l'attention de Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité sur les difficultés d'obtention de la médaille d'honneur du travail en raison de la mobilité accrue de l'emploi, de l'entrée des jeunes dans la vie active, des licenciements économiques et de la précarité des entreprises. Il lui demande si le Gouvernement peut mettre en oeuvre les points suivants tendant à assouplir l'attribution de la médaille d'honneur du travail, à savoir : la diminution des années de présence pour l'obtention de la médaille d'honneur du travail or et grand or, la suppression du nombre limitatif d'employeurs pour l'obtention de la médaille d'honneur du travail, le bénéfice pour un salarié ayant fait l'objet d'un licenciement économique de l'application de l'article 122-12 du code du travail pour l'obtention de la médaille d'honneur du travail, l'attribution de la médaille d'honneur du travail dans les mêmes conditions à tous les salariés qui contribuent au développement économique et social du pays, le paiement de la médaille d'honneur du travail gravée aux frais de l'employeur.

Texte de la réponse

La médaille d'honneur du travail, instituée par le décret n° 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 eu 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. S'il paraît évident que la notion de stabilité professionnelle, qui avait été retenue comme un des critères essentiels d'attribution lors de la création de la médaille d'honneur du travail, ne peut plus être invoquée aujourd'hui en tant qu'élément de sélection, il n'en demeura pas moins que le caractère originel de cette décoration doit être préservé et que la contrainte d'un nombre limité d'employeurs reste nécessaire. Modifier les conditions d'attribution de la médaille d'honneur du travail et abandonner, notamment, le facteur consistant à fixer un nombre d'employeurs conduirait à redéfinir de nouvelles bases tendant, non plus vers la récompense de l'ancienneté, mais vers la qualité des services et les mérites particuliers que se sont acquis les candidats et appellerait, dès lors, comme il est de règle en matière de distinctions honorifiques, l'idée de contingentement. Il est vrai que certains ne pourront jamais, de par la trop grande mobilité à laquelle ils ont été parfois contraints au cours de leur vie professionnelle, accéder à l'échelon le plus élevé de la médaille d'honneur du travail. Il convient cependant de noter que cette décoration est décernée à un nombre sans cesse croissant de salariés et que le monde du travail est, dans sa grande majorité, largement et justement récompensé. S'agissant du cas de licenciement d'un salarié contraint de quitter

son emploi à la suite d'une compression du personnel ou de fermeture de l'entreprise pour des raisons économiques, et qui, ultérieurement, retrouve un emploi dans une autre entreprise, le décret de 1984, a prévu en son article 7, que les services effectués dans l'ancienne et la nouvelle entreprise sont considérés comme étant rendus chez un seul employeur. Aucun texte ne prévoit l'achat de l'insigne, pas plus à la charge de l'Etat qu'à celle de l'employeur. L'acquisition de cet insigne, comme il est de règle pour toutes les distinctions honorifiques, est laissé à l'initiative du titulaire ou de son employeur, lorsqu'il existe une convention collective ou un accord au sein de l'entreprise.

Données clés

Auteur : [M. Bernard Seux](#)

Circonscription : Pas-de-Calais (9^e circonscription) - Socialiste

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 5579

Rubrique : Décorations, insignes et emblèmes

Ministère interrogé : emploi et solidarité

Ministère attributaire : emploi et solidarité

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 3 novembre 1997, page 3791

Réponse publiée le : 2 février 1998, page 569