

N° 114

SÉNAT

PREMIÈRE SESSION ORDINAIRE DE 1987-1988

Annexe au procès-verbal de la séance du 30 novembre 1987.

PROPOSITION DE LOI

tendant à instituer des droits nouveaux en matière d'information et d'intervention des travailleurs dans l'entreprise et à garantir l'exercice de la citoyenneté,

PRÉSENTÉE

Par Mmes Hélène LUC, Marie-Claude BEAUDEAU, M. Jean-Luc BÉCART, Mme Danielle BIDARD-REYDET, M. André DUROMÉA, Mmes Paulette FOST, Jacqueline FRAYSSE-CAZALIS, MM. Jean GARCIA, Charles LEDERMAN, Louis MINETTI, Ivan RENAR, Paul SOUFFRIN, Hector VIRON, Robert VIZET, Henri BANGOU.

Senateurs.

(Renvoyée à la commission des Affaires sociales, sous réserve de la constitution éventuelle d'une commission spéciale dans les conditions prévues par le Règlement.)

Travail. *Apprentissage - Comités d'entreprise - Conseils de prud'hommes - Contrats de travail - Conventions collectives - Délégués du personnel - Droit d'expression des salariés - Emploi - Entreprises - Entreprises publiques - Femmes - Grèves - Jeunes - Licenciements - Recherche - Salariés - Sanctions - Service national - S.M.I.C. - Syndicats professionnels - Travail à temps partiel - Tribunaux - Vie privée - Code du travail - Code pénal.*

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

Notre pays connaît actuellement une série d'agressions de grande envergure contre le droit au travail, le droit du travail et les droits des travailleurs.

— Remise en cause du droit au travail, pourtant consacré par la Constitution, du fait d'une politique de casse industrielle privilégiant le profit et la spéculation sur l'efficacité sociale et l'intérêt national. Cette politique aggrave le chômage qui atteint un niveau record en France où le nombre de chômeurs dépasse 3 millions. Si l'on retient la définition du Bureau international du travail, près de 4 millions de personnes sont, aujourd'hui, privées d'emploi.

— Remise en cause du droit du travail, du fait de l'offensive tendant à la précarisation de la situation des salariés et à un alignement des règles juridiques sur les exigences patronales et sur l'espace européen.

Cette offensive se manifeste d'abord par un nombre important d'initiatives gouvernementales :

— loi du 28 février 1986 relative à la flexibilité du temps de travail ;
— loi du 3 juillet 1986 supprimant l'autorisation administrative de licenciement ;

— loi du 30 décembre 1986 instituant un nouveau régime pour les licenciements économiques et une procédure d'urgence devant les Conseils de prud'hommes ;

— ordonnance du 11 août 1986 étendant considérablement les cas de recours aux contrats de type précaire (contrat à durée déterminée, travail temporaire, etc.) ;

— ordonnance de juillet 1986 qui procède à un éclatement du service public de l'emploi et brise le monopole de l'Agence nationale pour l'emploi ;

— multiplication des formules d'emplois précaires et de stages-impasses chez les jeunes (travaux d'utilité collective, stages d'insertion à la vie professionnelle, etc.).

Le résultat de cette offensive est une fragilisation croissante de la situation juridique des salariés. Le nombre d'actifs titulaires d'un contrat à durée indéterminée ne cesse de diminuer.

La remise en cause du droit du travail utilise également les voies de la négociation collective. La loi Delebarre sur la flexibilité, contrairement aux affirmations du ministre, n'a pas permis de porter un coup d'arrêt au développement d'accords illicites, comportant des remises en cause très importantes d'acquis du mouvement ouvrier, permettant au patronat, moyennant la signature d'une ou deux organisations minoritaires, d'obtenir une « caution syndicale » dans son entreprise de régression sociale. Longtemps conçue comme un moyen, pour le monde du travail, là où il était bien organisé, permettant d'obtenir du patronat des conditions plus avantageuses et une avancée des droits démocratiques, la négociation collective tend à devenir un moyen, pour le patronat, de remise en cause des acquis sous couvert d'accords donnant-donnant, où le donnant du patron se limite souvent à une promesse de maintien de l'emploi. Le travail cesse d'être un droit pour devenir une chance, c'est tout le symbole d'une régression sociale délibérément et méthodiquement organisée.

Enfin, la remise en cause du droit du travail se traduit par une nette inflexion de la jurisprudence sociale, en particulier de la Cour de cassation, qui semble confondre l'intérêt de l'entreprise avec celui du patron. Ainsi, depuis plusieurs années, parfois en contradiction complète avec la volonté du législateur, mais sans aucun contrôle puisque statuant en qualité de juridiction suprême, la Cour de cassation a donné, de dispositions légales conçues dans un sens favorable aux salariés, une interprétation restrictive et très « libérale » parfaitement conforme à ce qu'en attendait le C.N.P.F. La Cour de cassation a ainsi donné un tour très particulier à l'application des lois relatives au licenciement pour motif individuel, retenant, pour seule justification du licenciement, une prétendue perte de confiance de l'employeur envers le salarié, des textes concernant la situation des salariés en cas de changement d'employeur, du droit de grève, etc.

L'offensive gouvernementale et judiciaire contre le droit de grève franchit aujourd'hui de nouvelles étapes en tentant de vider peu à peu de son contenu ce droit constitutionnel.

Cherchant à lui imposer des limites, posant notamment la question du caractère « raisonnable » des revendications, ou essayant de rétablir la notion patronale de responsabilité collective, les partisans de la remise en cause du droit de grève ignorent les principes constitutionnels. Le droit de grève inscrit dans le préambule de 1946 rappelé en 1958, doit pouvoir s'exercer sans limitation ainsi que le législateur l'a entendu et l'entend depuis plus de quarante ans.

Au constat que l'on peut faire de ces remises en cause du droit du travail s'ajoutent les projets qui commencent ou qui achèvent de prendre forme :

L

— au niveau local, avec la création de zones d'infradroit comme l'envisagent par exemple les promoteurs du projet « Euro Disney Land » à Marne-la-Vallée ;

— au niveau national, avec le nivellement par le bas de notre droit du travail dans le sens de son alignement sur les normes européennes souvent en retrait par rapport à ce que le mouvement ouvrier français a su conquérir ;

— avec la poursuite de l'offensive gouvernementale décrite plus haut :

- seconde loi sur la flexibilité et sur le travail de nuit des femmes,

- mise en place progressive du S.M.I.C. jeunes et relèvement progressif des seuils d'effectif pour l'application des droits sociaux par le biais d'une exclusion de ces effectifs, de nombreuses catégories de travailleurs (jeunes en stage, apprentis, chômeurs de longue durée en réinsertion, etc.).

- remise en cause de l'exercice du droit de grève dans la fonction et le secteur publics par le retour au système de retenue dit du « trentième indivisible », à laquelle s'ajoute la proposition de loi Fourcade sur le préavis et la médiation préalables à la grève,

- développement de la négociation d'entreprise qui permet souvent au patron, compte tenu de la répression antisyndicale, d'obtenir ce qu'il n'avait pu gagner au niveau de la branche.

Tous ces coups portés au droit du travail l'ont été sous couvert d'une prétendue politique de l'emploi devant résulter de la liberté retrouvée par les patrons. Ainsi, par exemple, le C.N.P.F. avait annoncé, en contrepartie de la suppression de l'autorisation administrative de licenciement, la création de 360 000 emplois dans les six mois à un an. C'est à une nouvelle vague de licenciements et de suppressions d'emploi que l'on a assisté. C'est un constat de faillite totale, en matière d'emploi, de conditions de travail, de productivité, de compétitivité que l'on peut faire de cette politique de remise en cause du droit du travail. L'ensemble de ces mesures a aggravé le chômage et placé l'ensemble du monde du travail dans un état d'insécurité permanente. Cette extension du chômage, la marginalisation d'un nombre croissant de personnes aggravent la pauvreté, la misère. Une récente étude du C.R.E.D.O.C. indiquait que 8 millions de personnes vivent avec moins de 50 F par jour dans la France de 1987... Cette situation n'est pas seulement socialement révoltante, elle met l'économie de notre pays en péril, provoque un gigantesque gâchis des compétences, du savoir, de l'initiative, menace notre indépendance nationale.

— Remise en cause des droits des travailleurs dans la mesure où la politique économique et sociale menée par le patronat dans les entreprises et par le Gouvernement dans le pays est antinomique de la citoyenneté dans l'entreprise à laquelle les travailleurs aspirent légitimement. L'existence de droits reconnus à ceux qui travaillent devient un

obstacle à la réalisation des objectifs économiques du patronat et à la stratégie de remodelage de notre société par le capital. L'affrontement sur ce terrain est, de ce fait, très dur et la répression s'abat sur toutes celles et ceux qui contestent cette logique et lui opposent celle de la satisfaction des besoins sociaux et de l'intérêt national. Le chiffre de 25 000 délégués licenciés au cours de ces dix dernières années (c'est-à-dire sept par jour) donne la mesure de cette répression sur laquelle les médias font peser un silence de plomb. Cette répression vise la fraction la plus consciente du monde du travail, en premier lieu les militants de la C.G.T., mais elle tend également à créer un climat de peur, à dissuader l'ensemble des travailleurs de faire usage de leurs droits. Ces derniers mois ont été particulièrement riches en exemple de cette répression, de ces atteintes quotidiennes aux droits de l'homme dans les entreprises françaises.

— condamnation de syndicats à verser des sommes astronomiques aux patrons ;

— poursuites pénales contre les militants syndicaux et politiques, principalement de la C.G.T. et du P.C.F. ;

L'acharnement déployé par le Gouvernement et la direction de la régie Renault à l'encontre des militants de la C.G.T. illustre aujourd'hui cette attitude. L'affaire des « dix » de Renault-Billancourt est exemplaire de cette persécution.

Au motif qu'ils ont résisté contre les plans de casse de la direction, et après avoir été licenciés, ils sont traînés devant les tribunaux avec des charges aberrantes. Ils encourent des amendes considérables et risquent même d'être jetés en prison. La présomption d'innocence qui devrait leur bénéficier comme à tout justiciable, est renversée et le ministre de l'Emploi tente lui-même de les présenter comme des coupables en déclarant à l'Assemblée nationale que « l'affaire, au demeurant, aura des suites devant le tribunal » ;

— licenciements purement arbitraires liés à l'exercice d'un droit fondamental comme le droit d'expression (affaire Clavaud) ou à la maladie (Mmes Plessis et Soyer), auxquels s'ajoutent chaque jour de nouveaux cas ;

— intervention systématique de la police et de la justice dans les conflits, intervention qui devient de plus en plus « musclée ».

Cette triple évolution de l'atteinte aux droits des travailleurs n'a pas été ralentie par les lois de 1982 dont c'était pourtant l'objet.

Le refus, par la majorité socialiste de cette époque, de prendre en considération les propositions d'amélioration de ces textes formulées par les parlementaires communistes, le caractère tardif et timide des décrets d'application, le laxisme de l'administration du travail quant au respect de ces lois et la capacité d'adaptation du patronat à ces nouvelles règles ont abouti à ce que ces lois, que l'on pouvait à juste titre saluer

comme des avancées significatives, ont été en fait détournées de leur objectif d'origine et ont surtout bénéficié aux patrons... !

Le meilleur exemple nous est fourni par la loi du 4 août 1982 relative à l'expression des travailleurs dans l'entreprise et qui fut celle qui, des quatre lois de 1982 intervenues dans ce domaine, donna lieu aux débats et aux affrontements les plus violents, la droite n'hésitant pas à agiter l'épouvantail de « la soviétisation des entreprises ». Aujourd'hui, plus d'un an après le retour de la droite au pouvoir, pas un projet de loi, pas une proposition de loi ne prévoit l'abrogation de cette loi ! L'explication en est très simple. Cette loi sert aujourd'hui de cadre juridique à l'activité des cercles de qualité chers au C.N.P.F. et à l'exercice du pouvoir disciplinaire du patron dont il ne semble pas qu'il se soit assoupli depuis 1982.

Cette situation est grave pour la démocratie dans notre pays et pour l'intérêt national. Il importe d'y porter un coup d'arrêt et de ne pas laisser lamener le droit du travail, le droit au travail et les droits des travailleurs.

Tel est le sens de la présente proposition de loi qui, dans le prolongement de la déclaration des libertés adoptée par le Parti communiste français le 27 janvier 1987, tend à donner sa pleine signification à la notion de citoyenneté dans l'entreprise.

Cette proposition de loi s'articule donc autour de six chapitres.

— Le chapitre premier comprend des dispositions d'ordre général proclamant un certain nombre de principes fondamentaux du droit du travail :

- Tout d'abord une définition du droit au travail, garanti par la Constitution, entendu ici au sens de droit à un emploi stable, à l'exclusion de toute forme de discrimination, à une rémunération correcte et à la formation. Font également partie intégrante du droit au travail au sens de la présente proposition de loi, tous les droits liés à la citoyenneté des travailleurs dans l'entreprise : droit syndical, droit d'expression politique, droit de grève, droit d'intervention dans la gestion de l'entreprise.

- Le droit à une rémunération mensuelle garantissant le maintien et l'augmentation du pouvoir d'achat.

- La nullité de tout licenciement dépourvu de motif réel et sérieux.

- L'affirmation du contrat à durée indéterminée comme contrat de travail de droit commun.

- La définition de conditions démocratiques et représentatives des conventions et accords collectifs permettant de garantir que les normes conventionnelles applicables à l'ensemble des salariés aient reçu l'accord d'une majorité de ces derniers.

- La définition du principe de respect de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes notamment en matière d'embauche, de salaire, de formation et de promotion.

— Le chapitre II tend à garantir la stabilité de l'emploi, c'est-à-dire la stabilité de la situation juridique du salarié vis-à-vis de son employeur :

- Tenant compte du fait que les jeunes sont les premières victimes du mouvement de précarisation qui s'est développé au cours de ces dernières années, notamment avec les T.U.C., les S.I.V.P. et les P.I.L., l'article 7 affirme que l'embauche d'un jeune de seize à vingt-cinq ans ne peut faire l'objet que d'un contrat de travail à durée indéterminée ou d'un contrat d'apprentissage, le contrat conclu à l'issue du contrat d'apprentissage étant obligatoirement un contrat de travail à durée indéterminée.

- Afin que la satisfaction, par chaque jeune, de ses obligations en matière de service national, ne constitue pas un handicap au regard de l'emploi, l'article 8 institue un droit à réintégration, à la demande de l'appelé à l'issue de son service, dans l'entreprise dans laquelle il travaillait auparavant.

- Le travail à temps partiel étant le plus souvent imposé aux femmes salariées, il convient de préciser que celui-ci doit, en toutes circonstances, résulter du libre choix du ou de la salariée et de garantir le reclassement, à la demande du ou de la salariée, dans un emploi à temps complet.

- L'interdiction du travail de nuit et du dimanche pour les femmes est rétablie, dans les dispositions antérieures à la loi Séguin sur la flexibilité.

- Tenant compte du fait que les formes de contrats d'emploi précaire, principalement contrat à durée déterminée et travail temporaire, ont pris, au cours de ces dernières années, une importance croissante plaçant les salariés dans un état d'insécurité permanente et aggravent le chômage, il est proposé de mettre un coup d'arrêt à cette fragilisation dangereuse de la situation juridique des salariés en limitant les cas de recours aux contrats à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire. Ces limitations s'inspirent de celles prévues par l'ordonnance de 1982 et soumettent le recours à ces contrats particuliers à un accord entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives.

Ces dispositions constituent le corollaire de l'affirmation du contrat à durée indéterminée comme droit commun de la situation des salariés, tout recours à une forme de contrat précaire devant redevenir l'exception et étant limité à deux contrats successifs sur un même emploi.

- Afin de réaffirmer que le Code du travail a prévu par son article L. 122-12 qu'une certaine stabilité de l'emploi serait garantie aux salariés d'une entreprise connaissant une modification dans la situation

juridique de l'employeur, quelle que soit la nature de cette modification, l'article 12 prévoit le maintien des contrats de travail en cours en cas de perte de marché, situation à laquelle la Cour de cassation a entendu, lors de décisions récentes, exclure l'application de l'article L. 122-12 du Code du travail. Cette jurisprudence très contestable, qui revient sur une position à laquelle s'était tenue la Cour de cassation pendant plus de cinquante ans, place les salariés concernés en situation d'otages, au mépris de la lettre et de l'esprit du Code du travail. Cet article vise à préciser le sens de l'article L. 122-12 en ne laissant place à aucune ambiguïté.

● L'article 13 institue une procédure nouvelle en matière de licenciement économique, individuel ou collectif, faisant successivement intervenir les représentants du personnel puis, en cas d'avis défavorable de ceux-ci, une négociation entre l'employeur, les organisations syndicales représentatives puis, enfin, en cas d'échec de cette négociation, l'autorité administrative sollicitée pour autoriser le ou les licenciements économiques. Celle-ci doit effectuer un contrôle normal sur les motifs invoqués à l'appui de la demande de licenciement. Le principe d'une priorité de réembauche pendant un an des licenciés pour motif économique est réaffirmé. Afin de garantir la sécurité de l'emploi du travailleur concerné, il est précisé qu'aucun licenciement ne peut intervenir avant que la procédure ne soit parvenue à son terme.

S'agissant des licenciements pour motif individuel, les articles 14 et 15 prévoient des dispositions destinées à protéger les salariés contre l'arbitraire patronal. Il est proposé d'abord, lorsque le licenciement est dépourvu de motif réel et sérieux, que le tribunal saisi de ce licenciement laisse au salarié le choix entre la réintégration immédiate et l'indemnité actuellement prévue en pareil cas par le Code du travail. Ensuite, il est précisé que le caractère réel et sérieux du motif du licenciement ne peut s'apprécier qu'au regard de faits précis et objectivement constatés, reprochés au salarié.

Ce rappel de principe est rendu nécessaire du fait de la jurisprudence de la Cour de cassation qui admet, depuis plusieurs années, la validité de licenciements prononcés par l'employeur au seul motif d'une perte de confiance envers le salarié, invoqué par le seul employeur. Il est en outre précisé « que l'absence pour cause de maladie ou de maternité ne peut constituer un motif réel et sérieux de licenciement ».

● C'est également pour mettre fin aux effets négatifs de la jurisprudence de la Cour de cassation que l'article 16 de la proposition de loi affirme que le refus, par le salarié, d'une modification substantielle de son contrat de travail par l'employeur ne saurait constituer une démission (ce qui est déjà acquis), ni donner lieu à un licenciement. En effet, la modification substantielle constitue une arme redoutable entre les mains de l'employeur pour obtenir le licenciement par une voie détournée, en quelque sorte le licenciement à l'initiative du salarié lui-même.

- Afin de garantir les droits et avantages acquis, l'article 17 prévoit « qu'il ne peut être dérogé aux statuts existants et aux avantages acquis que dans un sens plus favorable aux salariés ».

- Enfin, l'article 18 a pour objet de préciser que la faculté de déroger, dans un sens plus favorable au salarié, dans le contrat individuel, aux dispositions de la convention collective, ne saurait constituer un moyen pour l'employeur d'introduire une discrimination entre les travailleurs.

— Le chapitre III concerne les droits économiques et l'intervention des travailleurs dans la gestion des entreprises.

- L'article 19 soumet la détermination des salaires, des qualifications et classifications, des conditions de travail, du plan et des moyens de formation ainsi que des plans d'égalité professionnelle pour les femmes, à un accord ou à une convention collective élaborée dans les conditions prévues par l'article 5 de la présente proposition de loi.

- L'article 20 prévoit la consultation obligatoire du comité d'entreprise sur toutes les décisions relatives à l'emploi, à l'investissement, à la recherche et aux conditions de production.

- L'article 21 institue un droit de proposition des travailleurs sur tous les domaines visés par l'article 20, proposition devant faire l'objet d'une réponse motivée de l'employeur, devant le comité d'entreprise.

- Afin de garantir l'efficacité des dispositions des articles 20 et 21, l'article 22 prévoit le droit, reconnu au comité d'entreprise ou aux organisations syndicales représentatives, d'organiser la consultation des salariés sur les propositions et projets présentés de part et d'autre.

- Afin de garantir une plus grande transparence dans la gestion de l'entreprise, les articles 23 et 24 instituent un droit de regard des institutions représentatives du personnel sur les exonérations sociales et fiscales accordées à l'entreprise, sur l'usage qui en est fait par l'employeur ainsi que sur les dettes de l'entreprise en matière de cotisations sociales et sur les raisons de l'existence de ces dettes. Il importe en effet de mettre l'utilisation de l'effort fiscal ou social de la collectivité au profit d'une entreprise sous le contrôle des salariés de ladite entreprise.

- Dans le dessein de garantir un bon usage des aides et exonérations accordées aux entreprises pour la création d'emplois et le développement de l'investissement productif, l'article 25 prévoit que l'administration compétente peut suspendre l'aide ou l'exonération s'il apparaît que celles-ci est utilisée par l'employeur à d'autres fins que celles pour lesquelles elle a été accordée. En outre, lorsque l'aide ou l'exonération est liée à un projet de restructuration, l'article 26 fait obligation à l'autorité administrative compétente de tenir compte des propositions et projets émanant des salariés et prévoit la possibilité pour ladite autorité de subordonner l'exécution de l'aide publique à une négociation tripar-

tite permettant la prise en compte de toutes les propositions formulées par l'employeur ou par les travailleurs.

— Le chapitre IV concerne les dispositions relatives aux droits économiques et à l'intervention des travailleurs dans la gestion des entreprises publiques et nationales.

- Il prévoit d'abord une démocratisation de la composition des conseils d'administration de ces entreprises avec la présence en leur sein d'une majorité d'administrateurs élus par les salariés, pour les entreprises gérant un service public, la présence de représentants des usagers, et, dans tous les cas, l'élection du président pour le conseil d'administration.

Il précise que l'obligation de discrétion ne peut être opposée aux membres du conseil d'administration ou à toute personne y assistant que si le conseil en décide ainsi à une majorité qualifiée (trois cinquièmes).

- Il garantit la compétence du conseil d'administration en cas d'échec des négociations relatives à la détermination des salaires, des qualifications et classifications, des conditions de travail, du plan et des moyens de formation, de même que pour toutes les décisions relatives à l'emploi, à l'investissement, à la recherche, à la production et aux conditions de la production. Dans ces domaines, il est prévu la possibilité, à l'initiative d'un cinquième des membres du conseil d'administration, d'organiser la consultation du personnel avant toute décision, le conseil d'administration étant lié par le résultat de la consultation.

— Le chapitre V concerne la citoyenneté des travailleurs dans l'entreprise et comporte des dispositions relatives aux droits des travailleurs, au droit syndical et au droit de grève. Les droits nouveaux institués par le législateur en 1982 sont actuellement méprisés ou dévoyés par le patronat faute d'avoir fait l'objet d'une réelle protection comme l'avaient proposé à l'époque, sans être entendus, les députés et sénateurs communistes. Bénéficiant de l'expérience des années écoulées depuis l'adoption de ces textes, il convient aujourd'hui d'introduire par voie législative des dispositions garantissant le respect de la citoyenneté des travailleurs dans l'entreprise et le libre exercice de droits constitutionnellement reconnus :

- Il est ainsi proposé, afin de lutter contre toute forme de discrimination à l'embauche, que le comité d'entreprise soit informé de toutes les candidatures reçues par l'employeur pour tout emploi à pourvoir dans l'entreprise et que ledit comité puisse saisir le juge de toute pratique discriminatoire dont il aurait connaissance.

- Afin de créer les conditions de l'existence dans toutes les entreprises, des institutions représentatives du personnel, il est proposé que la totalité des effectifs de salariés travaillant pour le compte de l'entreprise au jour de la demande d'organisation d'élections professionnelles soit prise en considération dans le calcul des seuils d'effectifs.

- Afin de mettre un terme à la récupération au profit des patrons du droit d'expression des travailleurs sur les conditions de travail instituée par la loi du 4 août 1982, le principe est affirmé que ce droit s'exprime en dehors de toute intervention, directe ou indirecte, de l'employeur.

- Afin de permettre au comité d'entreprise d'exercer sans restriction les compétences qui lui sont reconnues par la loi, il est proposé d'inscrire dans la loi le principe de la libre gestion par celui-ci des moyens financiers et matériels mis à sa disposition, le principe d'une présomption de bon usage des locaux dont il dispose, locaux à l'intérieur desquels il peut inviter toute personne de son choix. En outre, il est précisé que l'obligation de discrétion ne peut être opposée aux membres du comité que si ce dernier le décide. Il importe en effet de créer les conditions d'un libre exercice de leur mandat par les représentants du personnel. Toute restriction de leur droit de porter à la connaissance de leurs mandants des informations dont ils ont connaissance au titre de leur mandat doit donc être levée.

- Afin de garantir une réelle protection des représentants du personnel contre l'arbitraire patronal, il est prévu que toute sanction à l'égard d'un représentant doit faire l'objet d'une consultation du comité d'entreprise et que tout licenciement, toute mise à pied ou toute modification substantielle du contrat de travail d'un représentant des salariés doit être soumis à l'avis favorable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Il est précisé que le contrat de travail est maintenu aussi longtemps que n'est pas intervenu un jugement définitif autorisant le licenciement.

- Pour permettre un réel exercice du droit syndical dans toutes les entreprises, il est proposé de mettre fin à une anomalie existant dans le dispositif actuel. En effet, si la constitution d'une section syndicale est légalement possible dans toute entreprise sans condition de seuil d'effectif, la désignation d'un délégué syndical, qui constitue en fait la condition de l'existence d'une réelle activité de la section syndicale, n'est possible qu'à partir de cinquante salariés. L'article 39 de la présente proposition de loi prévoit donc que la constitution d'une section syndicale comporte la possibilité de désigner un délégué syndical.

- Un certain nombre d'articles de cette proposition visent à garantir les conditions d'un libre exercice du droit de grève reconnu par la Constitution, droit actuellement gravement menacé par le pouvoir. Il est tout d'abord rappelé que le droit de grève est un droit individuel, ce que semblent oublier les patrons qui intentent des actions en responsabilité pour faits de grève contre les organisations syndicales ainsi que les juges qui donnent droit à ces actions. Il est ensuite précisé que toute entrave à l'exercice de ce droit constitue un délit au même titre que l'entrave à l'exercice du droit syndical.

- L'article 41 prévoit que toute clause conventionnelle instituant un préavis ou une quelconque restriction du libre usage du droit de grève est réputée non écrite.

- Pour répondre à une jurisprudence contraire au libre exercice du droit de grève et garantir une réelle efficacité de ce droit, il est précisé que l'occupation des locaux et la mise en place de piquets de grève, qui constituent des formes d'action communes dans les conflits sociaux, ne peuvent constituer en elles-mêmes des causes d'illicéité de la grève.

- Egalement pour lever toute restriction à l'usage du droit de grève, pour retirer à l'employeur tout moyen de pression contre les travailleurs et leurs organisations et afin de tirer les conséquences du caractère individuel du droit de grève, est affirmé le principe selon lequel aucune action ne peut être engagée contre une organisation syndicale, ses représentants ou ses dirigeants pour des faits relatifs à l'exercice du droit de grève.

- L'article 44 interdit tout recours par l'employeur au « lock-out » pour riposter au libre exercice du droit de grève ou pour faire pression sur les travailleurs.

- Tirant les conséquences d'une actualité récente et afin de garantir l'exercice réel de la citoyenneté dans l'entreprise, il est précisé que tout licenciement ou toute sanction à l'encontre d'un salarié consécutif à l'exercice d'un droit ou d'une liberté individuelle ou collective garantie par la Constitution est nul et de nul effet.

- L'article 46 consacre la compétence des conseils de prud'hommes pour tous les litiges relatifs à l'exercice du droit de grève.

- L'article 47 prévoit l'interdiction des milices patronales, de l'utilisation du personnel de gardiennage dans les conflits sociaux ainsi que l'interdiction des fichiers patronaux.

- Afin de faire disparaître de notre droit une disposition datant de 1864 et souvent utilisée par le patronat pour réprimer et poursuivre les travailleurs en lutte, il est proposé d'abroger l'article 414 du Code pénal. Toutes les poursuites engagées sur la base de cette disposition sont donc levées de même que sont amnistiés tous les travailleurs condamnés à ce titre ou pour tout fait se rapportant à l'exercice du droit de grève ou du droit syndical.

— Le chapitre VI comporte des dispositions diverses ayant trait à l'application de la présente loi :

- Afin de garantir l'application des principes de l'égalité professionnelle, il est précisé que le ministre du Travail établit avec les syndicats et les organisations d'employeurs une nouvelle nomenclature des classifications.

- Constatant qu'aucune information officielle n'a été donnée à ce sujet depuis 1984, il est proposé d'inscrire dans la loi le principe d'une

publicité annuelle, par le ministre compétent, des statistiques relatives aux infractions au Code du travail, aux autorisations de licenciements économiques et aux licenciements de représentants du personnel, la publication de ces statistiques donnant lieu, chaque année, à un débat au Parlement.

● Enfin, pour garantir l'application pleine et entière de la présente proposition de loi, il est précisé que ces dispositions sont d'ordre public et que toute violation de ces dispositions constitue un délit d'entrave au sens du Code du travail, sanctionné comme tel.

Tel est l'objet, Mesdames, Messieurs, de la présente proposition de loi, que nous vous demandons de bien vouloir examiner et approuver.

PROPOSITION DE LOI

CHAPITRE PREMIER

Principes fondamentaux du droit au travail.

Article premier

Le droit au travail est garanti à chacun. Il comprend, à l'exclusion de toute forme de discrimination, le droit à un emploi stable, à une juste rémunération mensuelle garantissant l'évolution du pouvoir d'achat, à la formation professionnelle initiale et continue.

Il comprend également le droit de participer, en qualité d'électeur ou de candidat, aux élections professionnelles dans l'entreprise, le droit de se syndiquer et de développer une activité syndicale, le droit d'adhérer au parti politique de son choix et d'exercer une activité politique dans l'entreprise, le droit de grève, le droit d'expression sur les conditions de travail et d'intervention dans la gestion de l'entreprise.

Il ne peut être encouru aucune sanction pour l'usage de ces droits.

Art. 2.

Le salaire minimum interprofessionnel de croissance est identique pour toutes les catégories de salariés, quel que soit l'âge, le sexe ou le niveau de qualification.

Il est versé mensuellement et est périodiquement réévalué en fonction de l'inflation, afin de garantir et d'augmenter le pouvoir d'achat. Toute réduction du temps de travail ne peut, en aucun cas, engendrer une réduction de la rémunération. Toute disposition réglementaire ou conventionnelle contraire à ce principe est réputée non écrite.

Art. 3.

Tout licenciement dépourvu de motif réel et sérieux est nul.

Art. 4.

Le contrat de travail de droit commun est le contrat à durée indéterminée. Tout recours, par un employeur, à d'autres formes de contrat, est subordonné à l'observation des dispositions de la présente loi.

Art. 5.

La convention ou l'accord collectif de travail est un acte, écrit à peine de nullité, qui est conclu entre :

— un ou plusieurs employeurs ou une ou plusieurs organisations d'employeurs, d'une part ;

— une ou plusieurs organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au plan national et qui bénéficient de la confiance de la majorité des salariés concernés d'autre part. Cette majorité est appréciée en comparant les suffrages recueillis par lesdites organisations aux suffrages recueillis, lors des dernières élections du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, par l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

CHAPITRE II

Dispositions tendant à garantir la stabilité de l'emploi.

Art. 6.

Toute discrimination à l'encontre des femmes, en matière d'embauche, de salaire, de promotion et de formation continue est interdite.

Art. 7.

Toute embauche de jeunes de seize à vingt-cinq ans par un employeur, quel que soit le statut juridique de ce dernier, donne automatiquement lieu, à l'exclusion de toute autre forme d'emploi, à la conclusion d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage. A l'issue du contrat d'apprentissage le jeune concerné bénéficie d'une priorité d'embauche dans l'entreprise. Le contrat conclu à l'issue du contrat d'apprentissage est obligatoirement un contrat à durée indéterminée.

Art. 8.

A l'issue de la période de service national, tout appelé est réintégré, à sa demande, dans l'entreprise où il était occupé auparavant, dans le même emploi ou dans un emploi équivalent, avec maintien de la rémunération et des avantages acquis.

Art. 9.

Le travail à temps partiel ne peut résulter que du libre choix du salarié. Le droit, pour les salariés à temps partiel, de retrouver, quand ils le souhaitent, un emploi à temps complet, est garanti.

Art. 10.

Les dispositions du titre premier du Livre II du Code du travail interdisant le travail de nuit des femmes, et celles relatives au repos hebdomadaire sont rétablies dans leur rédaction antérieure à la loi n° 87-423 du 19 juin 1987 relative à la durée et à l'aménagement du temps de travail.

Art. 11.

Dans les entreprises, organismes et associations visés par le Code du travail, il ne peut être recouru au contrat à durée déterminée ou au contrat de travail temporaire que dans les cas suivants :

- commandes exceptionnelles et non prévisibles, constatées par le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel ;
- remplacement d'un salarié en absence temporaire ou en suspension du contrat de travail à l'exclusion de l'absence résultant d'un conflit collectif du travail ;
- travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir les accidents imminents, organiser les mesures de sauvetage ou réparer le matériel, les installations ou les bâtiments de l'entreprise présentant un danger pour les travailleurs.

Les modalités du recours à ce type de contrat par l'employeur font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales dans les conditions prévues par l'article 5 de la présente loi.

Il ne peut être recouru, sur un même emploi et successivement, à plus de deux contrats de travail à durée déterminée ou à deux contrats de travail temporaire.

Art. 12.

La perte de marché par une entreprise de service ou extérieure par décision de l'entreprise ou de l'organisme utilisateur, de confier ledit marché à une autre entreprise de service ou extérieure ou d'assurer lui-même les activités concernées constitue une modification dans la situation juridique de l'employeur au sens du Code du travail. En conséquence, tous les contrats en cours au jour du transfert subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise sous réserve du droit, pour chaque salarié concerné, de rester dans la première entreprise.

Art. 13.

Tout licenciement pour motif économique, individuel ou collectif, est soumis à l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. En cas d'avis défavorable des représentants du personnel, une négociation doit immédiatement être entreprise entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives.

En cas d'échec de cette négociation, le licenciement est soumis à l'autorisation de l'autorité administrative compétente laquelle fonde sa décision sur la réalité du motif invoqué et vérifie si celui-ci est de nature à justifier le ou les licenciements demandés.

Aucun licenciement ne peut être prononcé avant que toutes les voies de recours de la procédure prévue au présent article aient été épuisées.

Tout salarié victime d'un licenciement économique bénéficie, pendant un an, d'une priorité de réembauche dans la même entreprise.

Art. 14.

Le tribunal saisi d'un licenciement dépourvu de motif réel et sérieux impose à l'employeur, au choix du salarié :

— la réintégration immédiate, dans le même emploi ou dans un emploi équivalent avec maintien intégral des avantages acquis et versement des salaires dus au titre de la période passée hors de l'entreprise ;

— le versement des salaires dus au titre de la période passée hors de l'entreprise auquel s'ajoute une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois sans préjudice de l'indemnité de droit commun de rupture de contrat.

Art. 15.

Le caractère réel et sérieux du motif du licenciement s'apprécie au regard de faits précis et objectivement constatés reprochés au salarié. La seule affirmation par l'employeur d'une perte de confiance envers le salarié ou de faits extérieurs à l'entreprise ne sauraient caractériser la réalité et le sérieux du motif du licenciement. L'absence pour cause de maladie ou de maternité ne constitue pas un motif réel et sérieux de licenciement.

Art. 16.

Le refus, par le salarié, d'une modification substantielle de son contrat de travail par l'employeur ne saurait constituer une démission, ni donner lieu à un licenciement.

Art. 17.

Il ne peut être dérogé, dans un sens défavorable aux travailleurs, par décret ou par convention ou accord collectif, aux statuts existants et aux avantages acquis.

Art. 18.

La faculté reconnue à l'employeur de déroger, dans le cadre du contrat individuel de travail, dans un sens plus favorable, aux dispositions de la convention ou de l'accord collectif de travail ne peut en aucun cas être utilisée à des fins de discrimination, de quelque nature que ce soit, entre des salariés se trouvant dans une situation identique au sein de l'entreprise. Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont informés par l'employeur de l'usage fait de cette faculté.

CHAPITRE III

Dispositions relatives aux droits économiques et à l'intervention des travailleurs dans la gestion des entreprises.

Art. 19.

La détermination des salaires, des qualifications et classifications, des conditions de travail, du plan et des moyens de formation, des plans d'égalité professionnelles pour les femmes, fait l'objet d'une négociation

et d'un accord ou d'une convention dans les conditions prévues par l'article 5 de la présente loi.

Art. 20.

Les décisions relatives à l'emploi, à l'investissement, à la recherche, à la production et aux conditions de la production font l'objet d'une information et d'un examen préalable par le comité d'entreprise ou, à défaut, par les délégués du personnel, sanctionné par un avis.

Art. 21.

Dans tous les domaines visés à l'article 20 de la présente loi, les salariés disposent, par l'intermédiaire de leurs représentants élus ou syndicaux, d'un droit de proposition. Ces propositions sont soumises au comité d'entreprise devant lequel l'employeur doit apporter une réponse motivée.

Art. 22.

Le comité d'entreprise et les organisations syndicales représentatives peuvent organiser la consultation des salariés sur les décisions et propositions prévues aux articles 20 et 21 de la présente loi.

Art. 23.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel d'une part et les organisations syndicales représentatives d'autre part, sont informés, une fois par an, du montant des exonérations sociales et fiscales accordées à l'entreprise ainsi que de l'usage qui en est fait par l'employeur.

Art. 24.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel d'une part et les organisations syndicales représentatives d'autre part sont informés par l'organisme de sécurité sociale concerné ou l'employeur de tout retard apporté au versement des cotisations sociales par l'employeur ainsi que des motifs de ce retard. Un représentant désigné par le comité d'entreprise assiste aux négociations relatives aux modalités de règlement de la dette susceptibles d'intervenir entre l'employeur et la caisse.

Art. 25.

Dans le cas où les exonérations, subventions ou aides, quelle qu'en soit leur nature, accordées à l'entreprise, ne seraient pas utilisées pour la création d'emplois stables, pour l'investissement productif ou, plus généralement, pour l'usage ayant justifié leur attribution, l'administration compétente peut suspendre l'exécution desdites exonérations, subventions ou aides.

Art. 26.

Lorsqu'une exonération ou une aide est accordée à une entreprise en liaison avec un projet de restructuration ou d'introduction de nouvelle technologie, le comité d'entreprise peut soumettre à l'organisme ou à la personne morale accordant l'exonération ou l'aide un autre projet ou des propositions de modification du projet de l'employeur. L'organisme ou la personne morale accordant l'exonération ou l'aide subordonne l'exécution de celle-ci à une négociation tripartite avec le comité d'entreprise et l'employeur.

CHAPITRE IV

**Dispositions relatives aux droits économiques
et à l'intervention des travailleurs
dans la gestion des entreprises publiques et nationales.**

Art. 27.

Dans les entreprises dont le capital est détenu en majorité ou en totalité par une ou plusieurs personnes morales de droit public, le conseil d'administration est composé majoritairement de représentants des salariés élus à la proportionnelle sur des listes présentées par les organisations syndicales représentatives au niveau national d'une part, et de représentants des actionnaires d'autre part. Dans les entreprises mentionnées au présent article qui gèrent un service public, le conseil d'administration comprend également des représentants des usagers: Le conseil d'administration des entreprises visées au présent article élit son président.

Art. 28.

Sur toute question mise en discussion au sein du conseil d'administration d'une entreprise visée par le présent chapitre, l'obligation de

discrétion ne peut être opposée à ses membres ainsi qu'à toutes les personnes qui y assistent que sur les questions ayant trait aux procédés de fabrication et si trois cinquième des membres du conseil en décident ainsi.

Art. 29.

Dans les entreprises visées par le présent chapitre, en cas d'échec des négociations relatives à la détermination des salaires, des qualifications et classifications, des conditions de travail, du plan et des moyens de formation, la décision relève de la compétence du conseil d'administration.

Art. 30.

Dans les entreprises visées par le présent chapitre, les décisions relatives à l'emploi, à l'investissement, à la recherche, à la production et aux conditions de la production relèvent de la compétence du conseil d'administration. A la demande d'un cinquième des membres du conseil ou en cas de partage des voix, une consultation des salariés peut avoir lieu avant toute prise de décision dans les domaines visés par le présent article. Le conseil d'administration est lié par le résultat de la consultation.

CHAPITRE V

**Dispositions relatives aux droits des travailleurs,
au droit syndical et au droit de grève.**

Art. 31.

Lorsqu'un ou plusieurs emplois sont à pourvoir dans une entreprise, l'employeur présente au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, les candidatures reçues et l'informe des réponses apportées à ces candidatures. Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel peuvent saisir le juge compétent de toute pratique discriminatoire à l'embauche.

Art. 32.

Pour la détermination des seuils d'effectifs relatifs à la mise en place des institutions représentatives du personnel, sont pris en compte tous les salariés, quel que soit leur statut juridique, travaillant pour le compte de l'entreprise au jour de la demande d'organisation d'élections professionnelles.

Art. 33.

Le droit d'expression des salariés sur les conditions de travail et de production s'exerce, sur le lieu et pendant le temps de travail, en dehors de toute intervention, sous une forme directe ou indirecte, de l'employeur.

Art. 34.

Le comité d'entreprise dispose d'une pleine et entière liberté de gestion des fonds qui lui sont alloués. Toute contestation, par l'employeur, de l'utilisation à laquelle ces sommes donnent lieu ne dispense pas du versement desdites sommes.

Art. 35.

Le comité d'entreprise bénéficie d'une présomption de bon usage des moyens matériels ainsi que des locaux mis à sa disposition. Il peut inviter toute personne de son choix, extérieure à l'entreprise dans ses locaux dont l'employeur doit garantir l'accès.

Art. 36.

Sur toute question mise en discussion au sein du comité d'entreprise, l'obligation de discrétion ne peut être opposée à ses membres que sur les questions ayant trait aux procédés de fabrication et à condition que le comité en décide ainsi par un vote à la majorité des présents.

Art. 37.

Toute sanction à l'encontre d'un représentant du personnel doit faire l'objet d'un examen et d'un avis préalables du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Si la sanction vise l'unique représentant du personnel dans l'entreprise, elle est soumise pour avis à l'inspecteur du travail.

Art. 38.

Tout licenciement, toute mise à pied, toute modification substantielle du contrat de travail d'un représentant du personnel est soumis à l'avis favorable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. L'employeur ou le représentant du personnel concerné peut exercer un recours devant le conseil de prud'hommes contre l'avis rendu

par le comité d'entreprise ou les délégués du personnel. Le contrat de travail du représentant du personnel est maintenu aussi longtemps que n'est pas intervenu un jugement définitif autorisant le licenciement.

Art. 39.

Toute constitution d'une section syndicale d'entreprise emporte la possibilité de désigner un délégué syndical investi de la protection légale contre le licenciement.

Art. 40.

Le droit de grève est un droit individuel. Il s'exerce sans restriction. Toute entrave apportée à l'exercice du droit de grève constitue un délit au sens du Code du travail.

L'exercice du droit de grève ou l'absence pour cause de grève ne peut entraîner, directement ou indirectement, d'une part aucune retenue sur salaire ou traitement supérieure à celle correspondant au temps non travaillé, d'autre part, aucune suppression ou diminution des primes ou avantages sociaux dus aux travailleurs en vertu de la loi ou des règlements, conventions collectives, statuts, contrats ou usages.

Art. 41.

Toute clause conventionnelle instituant un préavis ou une quelconque restriction au libre usage du droit de grève est réputée non écrite.

Art. 42.

L'occupation des locaux et la mise en place de piquets de grève ou la participation à ceux-ci ne constituent pas en elles-mêmes des causes d'illicéité de la grève.

Art. 43.

Aucune action, notamment en dommages-intérêts, ne peut être engagée contre une organisation syndicale représentative, ni contre ses dirigeants ou représentants pour des faits relatifs à l'exercice du droit de grève ou du droit syndical.

Art. 44.

Toute fermeture temporaire, partielle ou totale, d'une entreprise par l'employeur comme moyen de pression ou sanction et toute privation arbitraire de travail sont interdites.

Art. 45.

Tout licenciement ou toute sanction à l'encontre d'un salarié consécutif à l'exercice d'un droit ou d'une liberté individuelle ou collective garantie par la Constitution est nul et de nul effet.

Art. 46.

Tout litige relatif à l'exercice du droit de grève est de la compétence des conseils de prud'hommes. La formation des référés du conseil de prud'hommes est compétente en cas de violation de l'article 40 de la présente loi.

Art. 47.

Les milices patronales sont interdites. Toute utilisation du personnel de gardiennage dans un conflit collectif du travail est interdite.

La détention d'un fichier portant sur les activités ou opinions politiques ou syndicales ainsi que sur la vie privée des travailleurs est interdite et pénalement sanctionnée.

Art. 48.

L'article 414 du Code pénal est abrogé. Les poursuites engagées au jour de la promulgation de la présente loi au titre de l'article 414 du Code pénal sont nulles et de nul effet.

Les condamnations prononcées au titre de cet article ou pour tout fait se rapportant à l'exercice du droit de grève ou du droit syndical sont amnistiées.

L'amnistie prévue au présent article entraîne réintégration dans le même emploi ou dans un emploi comparable avec maintien des avantages acquis.

CHAPITRE VI

Dispositions diverses.

Art. 49.

Afin de garantir l'application du principe, affirmé à l'article 6, de l'égalité des salaires, le ministre du Travail établit avec les organisations syndicales représentatives de salariés et d'employeurs une nouvelle nomenclature des classifications dans le sens d'une simplification et d'une harmonisation entre les diverses branches d'activité.

Art. 50.

Le ministre chargé du Travail rend publiques chaque année les statistiques relatives aux infractions au Code du travail, aux demandes d'autorisation et aux autorisations accordées en matière de licenciement économique ainsi qu'aux licenciements de représentants du personnel. La publication de ces statistiques donne lieu à un débat au Parlement.

Art. 51.

Les dispositions de la présente loi sont d'ordre public. Toute violation des dispositions de la présente loi par l'employeur est sanctionnée comme délit d'entrave dans les conditions prévues par le Code du travail.