

SÉNAT

TROISIÈME SESSION EXTRAORDINAIRE DE 1981-1982

Annexe au procès-verbal de la séance du 13 juillet 1982.

RAPPORT

FAIT

au nom de la Commission spéciale (1) chargée d'examiner le projet de loi, ADOPTÉ PAR L'ASSEMBLÉE NATIONALE APRÈS DÉCLARATION D'URGENCE, relatif aux libertés des travailleurs dans l'entreprise.

Par M. Jean CHÉRIOUX,

Sénateur.

(1) Cette Commission est composée de : MM. André Fosset, *président* ; Jacques Larché, Louis Souvet, *vice-présidents* ; Robert Schmitt, Jacques Mossion, *secrétaires* ; Jean Chérioux, *rapporteur* ; Mme Marie-Claude Beaudeau, MM. Jean Béranger, Jacques Bialski, Charles Bonifay, Louis Caiveau, Auguste Chupin, François O. Collet, Michel Dreyfus-Schmidt, Mme Cécile Goldet, MM. Daniel Hoefel, Louis Lazuech, Roland du Luart, Marcel Lucotte, Jean Madelain, Jacques Moutet, Louis Perrein, Victor Robini, Hector Viron.

Voir les numéros :

Assemblée nationale (7^e législ.) : 745, 834 et in-8° 149.

Sénat : 344 (1981-1982).

Travail. — Droit d'expression des salariés - Droit disciplinaire - Entreprise - Licenciement - Règlement intérieur - Salariés - Sanctions - Code du travail.

SOMMAIRE

	Pages
INTRODUCTION : Evolution constante du droit du travail et des rapports sociaux	5
CHAPITRE PREMIER. — PORTÉE DE LA RÉFORME : CONTRADICTIONS ET DANGERS	9
— une nouvelle philosophie des rapports sociaux qui s'articule autour de deux axes fondamentaux	9
— dans la mesure où il veut traduire la reconnaissance de la citoyenneté des travailleurs, le présent projet est un élément fondamental de la réforme, indissociable de l'ensemble	9
— une volonté réelle de rupture qui fait courir de graves dangers à nos entreprises..	10
A. — Des intentions contredites par le dispositif mis en place	11
a) <i>Ne pas se laisser abuser par les intentions et promesses</i>	11
• une approche qui se voudrait réaliste	11
• des motivations apparemment acceptables	11
• mais une approche en fait dogmatique	12
b) <i>Des moyens qui contredisent les intentions</i>	12
1. une atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise	13
• la remise en cause de l'autorité du chef d'entreprise	13
• la négation du rôle de l'encadrement	14
• le mépris de l'expression individuelle des salariés	14
• le refus de la prise en considération des petites entreprises	14
2. une concertation qui débouchera sur l'affrontement permanent	15
• à travers le renforcement des institutions représentatives c'est en fait le renforcement d'un pouvoir syndical hostile à toute collaboration..	15
• une atteinte au pluralisme syndical	15
• la confusion des rôles et compétences des instances et leur confiscation au profit des syndicats	15
3. la faillite inéluctable de la négociation collective	15
4. la politisation inéluctable de l'entreprise et la remise en cause de son rôle	16
B. — Une analyse erronée de l'entreprise	17
a) <i>Manichéisme et misérabilisme</i>	17
b) <i>Une vision archaïque de l'entreprise à travers un face-à-face direction/syndicat dépassé :</i>	18
— le refus de considérer le rôle de l'encadrement et des salariés	18

	Pages
c) <i>Globalement le refus de prendre en compte certaines réalités</i>	19
1. L'impossibilité de transposer la notion de citoyenneté dans le milieu de travail	19
2. Les contraintes de l'entreprise	20
• compétitivité	20
• petites entreprises	20
• fonctionnement interne	20
3. Les traditions du syndicalisme français	20
C. — Limites et dangers	21
a) <i>Une conception tronquée des libertés</i>	21
1. Protection d'une partie seulement des libertés	21
2. Oubli des devoirs et responsabilités	22
3. Le monopole syndical	23
b) <i>Un pari dangereux</i>	23
1. Relations sociales et compétitivité	23
2. Le refus par certains syndicats de la concertation	24
c) <i>Derrière une façade réformiste, une volonté réelle de rupture</i>	26
1. La filiation idéologique	27
2. Le triangle infernal	27
d) <i>L'autre voie du changement</i>	28
CHAPITRE II. — LE PROJET SUR LES LIBERTÉS DES TRAVAILLEURS : QUELQUES DISPOSITIONS ACCEPTABLES, UN PARI DANGEREUX	31
SECTION I. — Règlement et droit disciplinaire : refuser l'arbitraire mais ne pas perturber le fonctionnement des entreprises	31
I. — LA LIMITATION DU DOMAINE DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR	31
A. — Les orientations essentielles du projet transmis	32
a) <i>Le projet initial du Gouvernement</i>	32
b) <i>L'avis du Conseil économique et social</i>	34
c) <i>L'examen par l'Assemblée : peu de modifications mais un débat sur la politisation</i>	34
B. — Les propositions de la Commission	36
— l'acceptation d'une limitation du règlement	36
— mais la nécessité de prendre en compte les réalités de l'entreprise	36
— et le refus de toute politisation	37
— les amendements qui en résultent	37

	Pages
II. — DE NOUVELLES GARANTIES DISCIPLINAIRES	38
A. — Les orientations essentielles du texte transmis	39
a) <i>Le projet initial du Gouvernement</i>	39
b) <i>L'avis du Conseil économique et social</i>	40
c) <i>L'examen par l'Assemblée nationale</i>	41
B. — Les propositions de la Commission	42
— un texte inacceptable en l'état	42
— un seuil d'application	43
— une procédure disciplinaire mais pas de compétence prud'homale	43
— la réaffirmation de l'hostilité au débat politique dans les entreprises	43
SECTION II. — Le droit d'expression des salariés : des modalités inacceptables	44
A. — Les orientations du texte transmis	45
1. Le texte initial du projet	45
2. La proposition d'ajournement du Conseil économique et social	46
3. Les débats à l'Assemblée nationale : un texte élargi et expérimental	47
B. — Les propositions de votre Commission	49
— acceptation du principe et refus des modalités	49
a) un droit ancien et déjà expérimenté	50
b) un droit à protéger contre tout détournement	53
— affirmer le droit à l'expression individuelle	53
— préserver le rôle de l'encadrement	53
— ne pas privilégier les organisations syndicales dont les positions sont divergentes	54
c) une option fondamentale : la suppression des dispositions proposées ..	55
Conclusion	57
CHAPITRE III. — L'EXAMEN DES ARTICLES	59
Article premier	59
Sous-section I. — Règlement intérieur	59
Art. L. 122-33 : La généralisation du champ d'application du règlement intérieur	59
Art. L. 122-34 : La limitation du contenu du règlement intérieur	60
Art. L. 122-35 : Le respect du droit et la limitation des atteintes aux libertés ..	62
— prohibition des clauses contraires au droit : le contrôle de légalité	62
— la question des restrictions aux libertés	63
Art. L. 122-36 : Les consultations obligatoires	65
Art. L. 122-37 : Les pouvoirs de l'inspecteur du travail	68
Art. L. 122-38 : Le recours devant la direction régionale du travail	69
Art. L. 122-39 : L'extension de la réglementation aux notes de services	70

	Pages
<i>Sous-section II. — Protection des salariés et droit disciplinaire</i>	71
Art. L. 122-40 : Définition de la sanction	71
Art. L. 122-41 : La procédure disciplinaire	73
Art. L. 122-42 : L'interdiction des amendes	76
Art. L. 122-43 : (supprimé)	76
Art. L. 122-44 : La compétence du conseil de prud'hommes pour apprécier la proportionnalité des sanctions	77
Art. L. 122-45 : Prescription des sanctions	79
Art. L. 122-46 : Respect des opinions et risque de détournement du droit	80
Article 2. — Coordination	82
Article 3 (Art. L. 321-2). — Ordre des licenciements	82
Article 4. — Mise en application des nouvelles dispositions	83
Article 5. — Coordination	83
Article 6. — Le droit d'expression des salariés	84
Article 7. — L'obligation de négocier	84
Article 8. — Le rapport des chefs d'entreprise	84
Article 9. — Le dépôt d'un projet de loi en 1985	84
TABLEAU COMPARATIF	85
AMENDEMENTS PROPOSÉS PAR LA COMMISSION	99
TRAVAUX DE LA COMMISSION	105
I. — Auditions	105
II. — Examen du rapport	133

MESDAMES, MESSIEURS,

La volonté affirmée, en tête du rapport du ministre du Travail, de « restaurer et d'élargir les droits et libertés des travailleurs » se situe, quoi qu'en dise son auteur, sur un terrain déjà fort défriché.

Les pouvoirs publics — gouvernement et législateur —, le juge et les partenaires sociaux n'ont pas attendu la nouvelle majorité pour définir et protéger les droits des travailleurs et c'est déjà une longue histoire que celle qui s'étale du décret d'Allarde et de la loi Le Chapelier de 1791 aux textes qui nous sont soumis.

Au point que les transformations continues qui ont affecté et affectent en permanence les relations de travail, particulièrement dans ces dernières années, la multiplicité des lois nouvelles et l'évolution de la jurisprudence tant civile qu'administrative, ont fait du droit du travail une matière extraordinairement mouvante, en prise directe sur les réalités politiques, économiques et sociales.

Nous sommes loin aujourd'hui des premiers temps de l'industrialisation où n'existait qu'un « tête-à-tête » singulier entre l'employeur, propriétaire des instruments de travail, et le salarié offrant contre rémunération la seule force de ses bras, et que ne liait l'un à l'autre qu'un contrat de louage de service.

Aux rapports entre individus isolés ont succédé des rapports entre organisations professionnelles et syndicales ; à la négociation individuelle s'est substituée la négociation collective, encouragée très largement par les pouvoirs publics.

Il n'est donc pas conforme à la vérité historique de négliger cette évolution qui, sans discontinuité, a tendu à améliorer la situation de l'homme au travail avec le souci constant d'organiser harmonieusement les rapports sociaux au sein de l'entreprise.

Il est particulièrement injuste aussi de décrire l'entreprise d'aujourd'hui et le milieu de travail, comme l'ont fait, en leurs temps, Villermé puis Zola, considérant les employeurs comme d'abominables oppresseurs dont le seul souci serait de sanctionner arbitrairement les salariés.

Au libéralisme initial a succédé, on le sait, l'interventionnisme humanitaire de l'Etat afin de protéger le travailleur contre les excès de l'industrialisation, en faisant de l'inspection du travail le garant du respect des nouvelles dispositions protectrices édictées.

L'amélioration progressive des conditions d'emploi — essentiellement par la diminution de la durée du travail et la protection des plus faibles (enfants et femmes) — a été parallèle — nul ne le nie — à la reconnaissance juridique du « mouvement ouvrier ».

La grande loi du 21 mars 1884 sur la liberté d'association professionnelle, l'extension du droit syndical, la réglementation progressive des conventions collectives ont favorisé l'évolution du droit et des faits par la transformation de la nature même du contrat de travail et l'orientation nouvelle vers une détermination collective des rapports de travail.

Ce développement de la négociation collective a fait échapper le salarié à sa solitude face à l'employeur et a bouleversé profondément le droit du travail contemporain, désormais à cheval entre le droit privé et le droit public.

Nous ne retracerons pas l'historique trop connu de ce droit nouveau mais nous rappellerons seulement qu'en dehors de l'amélioration permanente des droits individuels et collectifs des travailleurs, a été sans cesse recherchée — particulièrement lors des grandes réformes qui ont suivi la Libération et après 1958 — **une meilleure organisation des rapports humains au sein de l'entreprise.**

Il n'en reste pas moins que les rapports sociaux en France obéissent à des caractéristiques spécifiques et propres à l'ensemble des pays latins, qui interdisent non seulement toute comparaison valable avec les nations voisines, mais empêchent encore toute imitation ou importation de « modèles » étrangers apparemment satisfaisants.

- La recherche d'une meilleure organisation des rapports sociaux s'est tout d'abord **concrétisée par la création et le développement d'instances représentatives du personnel.** C'est en 1936 et en 1945 qu'ont été institués les délégués du personnel, c'est une ordonnance du 2 février 1945 qui a créé les comités d'entreprise dont les attributions ont été notablement renforcées par la loi du 18 juin 1966. Soulignons qu'initialement ces deux organes, élus, se voyaient chargés de missions bien spécifiques. Au premier, la fonction de présenter les réclamations du personnel, au second, celle de coopérer avec la direction au devenir de l'entreprise dans les domaines sociaux et économiques.

C'est en 1968 enfin qu'ont été créées les sections syndicales d'entreprise et qu'a été assurée la protection des délégués syndicaux.

- Une seconde approche, qui n'est pas totalement étrangère à la précédente, a consisté à promouvoir — au-delà de l'éternel conflit entre travail et capital, au-delà de l'opposition entre collectivisme et capitalisme — **la participation du personnel à la vie de l'entreprise.**

Cette volonté de transformer le salarié en « associé » s'est tout d'abord traduite par une **participation aux résultats de l'entreprise** par le biais de l'intéressement (ordonnance du 7 janvier 1959) ou de la participation obligatoire aux **fruits de l'expansion** (ordonnance du 17 août 1967).

A été ensuite prévue une participation au capital par les lois du 2 janvier 1970 et du 4 janvier 1973 mettant en œuvre un système d'actionnariat dans plusieurs entreprises nationales ; ont suivi une loi du 27 décembre 1973 sur la souscription et l'acquisition d'actions de sociétés par leurs salariés, enfin la loi du 24 octobre 1980 sur la distribution gratuite d'actions aux salariés des entreprises industrielles et commerciales.

En ce qui concerne la participation aux décisions et à la gestion, on sait que diverses initiatives et propositions ont été formulées, qu'une conjonction d'oppositions n'a pas permis de voir aboutir. Rappelons seulement le souhait que votre Rapporteur a maintes fois formulé de voir figurer des salariés, et notamment des cadres, au sein des organes de contrôle des sociétés. Seule a pu en ce domaine être adoptée la loi du 2 janvier 1978 incitant au développement de la concertation avec le personnel d'encadrement, mais les idées émises ont été nombreuses. Nous retiendrons surtout, parce qu'elles se rattachent aux présents projets, les incitations adressées aux partenaires sociaux depuis une quinzaine d'années en vue de la reconnaissance d'un droit d'expression des salariés sur leurs conditions de travail, incitations qui se sont traduites par de multiples expériences sur le terrain, menées fréquemment avec le concours technique de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail et l'aide financière de l'Etat.

- Sous l'influence de l'idéal participatif, c'est sur une **réforme globale des structures de l'entreprise** que se sont d'ailleurs penchés les gouvernements successifs en multipliant les discussions et études en la matière.

On mentionnera surtout, dans ce foisonnement de réflexions, le rapport Sudreau de 1975, suivi d'un large débat à l'Assemblée nationale en 1976 et qui, parmi 69 recommandations formulées concernant les améliorations à apporter à la gestion des entreprises, prévoyait précisément les notions de cosurveillance et d'expression des salariés.

- Cette volonté affirmée de définir au sein de l'entreprise les droits des travailleurs n'a pas empêché l'essor d'une **politique contractuelle** active et le développement d'une **concertation étroite** entre les pouvoirs publics et les partenaires sociaux dans la détermination des objectifs de la politique économique et sociale nationale.

On ne peut citer ici la totalité des grands accords interprofessionnels signés depuis 1969 et auxquels nous avons été souvent appelés, nous législateurs, à donner force de loi. Mentionnons seulement les accords successifs et sans cesse plus complets sur la sécurité de l'emploi et l'indemnisation du chômage, sur la formation professionnelle, l'amélioration des conditions de travail, sur la garantie de ressources, sur la mensualisation des salaires, etc.

• N'oublions pas, enfin, les **grandes réformes législatives intervenues** — indépendamment d'un accord collectif préalable — et qui ont profondément amélioré le droit des travailleurs. Nous citerons seulement pour les dix dernières années les plus importantes, comme la loi du 13 juillet 1973 portant réforme du licenciement, celle du 6 décembre 1976 relative au développement de la prévention des accidents du travail, celle du 12 juillet 1977 créant un véritable statut de l'apprentissage, la loi du même jour relative au bilan social, les divers « pactes pour l'emploi des jeunes » qui se sont succédé depuis 1977, les lois successives également qui ont progressivement réalisé l'égalité entre les hommes et les femmes en matière d'emploi, les textes qui ont progressivement aussi diminué la durée du travail et instauré le repos compensateur, et globalement toutes les mesures prises en faveur du travail manuel. Nous finirons par la loi du 18 janvier 1979 qui a profondément réformé la juridiction prud'homale et celle du 7 janvier 1981 qui a très nettement amélioré la situation des salariés victimes d'accident du travail.

..

Incontestablement cette évolution, et particulièrement la plus récente, témoigne d'une **orientation constante dans le sens du progrès social** à laquelle pas un seul d'entre nous n'a tenté de faire obstacle.

C'est la raison pour laquelle les critiques portées à l'encontre de la situation passée, parce qu'elles sont excessives, enlèvent à leurs auteurs une part de crédibilité.

Il n'est pas un seul d'entre nous non plus qui ne souhaite voir se poursuivre cette marche vers plus de progrès encore, tant nous sommes convaincus de la nécessité de toujours mieux garantir la dignité des travailleurs.

Mais nous savons par expérience que si nous devons chercher sans cesse à consacrer **en droit** tout ce qui est socialement souhaitable, nous ne pourrons réaliser **en fait** que ce qui est économiquement possible. En ce sens, nous partageons l'inquiétude exprimée par le Conseil économique et social devant les risques que les réformes proposées peuvent faire courir aux entreprises affrontées aux contraintes de la compétitivité nationale et internationale.

Mais il y a plus grave que ces charges financières nouvelles et même que l'évolution inéluctable des mentalités et structures qu'impliquent ces projets. C'est le **risque que leur adoption au lieu de la « paix sociale » et de la « réconciliation » promise n'apporte en fait, en raison d'une application « perverse » qu'autorise une « double lecture », l'affrontement au cœur même de nos entreprises, au détriment de l'intérêt des salariés et de la collectivité tout entière.**

CHAPITRE PREMIER

PORTÉE DE LA RÉFORME : CONTRADICTIONS ET DANGERS

Le rapport sur les droits des travailleurs et les textes qui en sont issus s'inspirent à l'évidence d'une certaine **philosophie des rapports sociaux** au sein de l'entreprise qui se veut — quoi qu'en dise le ministre du Travail — **en rupture avec le modèle existant.**

Elle s'articule autour de deux axes fondamentaux :

— « **faire des travailleurs des citoyens à part entière** » ;

— et « **faire des travailleurs les acteurs du changement dans l'entreprise** » afin qu'ils puissent peser et influencer — nous est-il dit — sur les décisions qui les concernent directement. Il s'agit, pour cela — nous aurons l'occasion de l'examiner ultérieurement — de renforcer le rôle et les moyens des institutions représentatives et de relancer la politique contractuelle à tous les niveaux, notamment par l'obligation annuelle de négocier.

Dans la mesure où il veut traduire la reconnaissance de la **citoyenneté pleine et entière des travailleurs par la « restauration »** et l'« **élargissement** » de leurs droits, dans la mesure où il exprime la **volonté de faire entrer les libertés publiques et la démocratie dans le milieu de travail** en restreignant le pouvoir réglementaire et disciplinaire du chef d'entreprise et en organisant un droit d'expression des salariés, le projet de loi « **relatif à la liberté des travailleurs dans l'entreprise** » constitue le **premier volet fondamental de la réforme.** Il est révélateur, à lui seul, de l'ambition qu'elle exprime et de la logique interne qui la sous-tend.

C'est la raison pour laquelle il est nécessaire, avant de l'examiner en détail, de situer ce texte dans l'ensemble des projets « Aurox ».

Les partenaires sociaux que nous avons longuement entendus, les observateurs les plus divers de la vie sociale et nos collègues de l'Assemblée nationale qui y ont consacré de nombreuses heures d'examen ne s'y sont pas trompés.

Le projet est certes indissociable des trois autres, soit qu'il utilise les mécanismes nouveaux que ces derniers se proposent de mettre

en place, soit qu'il s'y réfère, soit encore qu'il se situe par rapport à eux. Mais il traduit, à lui seul, toute la philosophie de la réforme et en constitue même un des fondements.

L'ensemble des textes apparaît effectivement comme un tout, obéissant à une même cohérence et fruit d'une même inspiration : il s'agit bien, en effet, de traduire en droit et en fait une conception radicalement nouvelle des rapports sociaux, au sein de l'entreprise d'abord, de la société ensuite.

Le rapport Auroux est très explicite sur cette volonté de « rupture » que le Ministre a longuement tenu à préciser devant l'Assemblée nationale et devant notre Commission, bien qu'il en ait réduit la portée dans un souci vraisemblablement d'apaisement.

« A ceux qu'inquiète le terme de « rupture » que j'ai employé dans mon rapport, a-t-il dit devant l'Assemblée nationale, je confirme qu'il s'agit bien de rompre avec certains comportements dictés par le refus a priori de tout dialogue social. »

En fait, c'est à une rupture beaucoup plus profonde et à un changement beaucoup plus brutal que nous conduisent les textes que nous examinons, du fait de l'application qui ne manquera pas d'en être faite.

Car, même si l'on peut partager nombre des intentions exprimées — qui ne sont d'ailleurs pas nouvelles —, il est impossible, particulièrement après l'examen par l'Assemblée nationale des premiers projets, d'ignorer leur arrière-plan idéologique et le contexte politique et économique dans lequel ils se situent. Il est impossible, aussi, d'oublier les textes de loi qui les ont précédés et ceux qui sont actuellement en préparation et qui nécessairement influenceront sur leur mise en œuvre.

Le rassemblement des pièces éparses de ce puzzle législatif ne peut que mettre en lumière les dangers que ces projets font courir à nos entreprises et à notre organisation sociale tout entière. L'accueil mitigé que leur a réservé le Conseil économique et social n'a rien pour nous rassurer. Car les textes Auroux, loin de contribuer à améliorer les relations sociales dans l'entreprise, risquent au contraire de les dégrader en favorisant systématiquement l'action de certains syndicats politisés qui n'ont d'autre but que de déstabiliser notre appareil de production.

A. — DES INTENTIONS CONTREDITES PAR LE DISPOSITIF MIS EN PLACE

a) Ne pas se laisser abuser par les intentions et les promesses.

• On pourrait, certes, approuver la démarche que le ministre du Travail proclame sienne dans ce qu'elle se veut plus réaliste que doctrinaire, plus pragmatique qu'idéaliste et avant tout humaniste.

Compte tenu notamment des appréhensions que pouvaient susciter en nous certaines affirmations antérieures, nous saluons comme positives à nos yeux :

— la reconnaissance du rôle de l'entreprise privée comme composante essentielle de la cité et de la nation, l'appel à la « responsabilisation » de chacun de ses membres et le souci que ceux-ci aient conscience de la dimension à la fois économique et sociale de l'entreprise ;

— la volonté de préserver l'unité de direction et de responsabilité de son chef et celle de reconnaître la légitimité du droit d'entreprendre ;

— le souci apparent de favoriser le bon fonctionnement de l'entreprise en admettant, d'abord, la nécessité de règles du jeu interne, et en refusant, semble-t-il, de mettre en place une législation pesante au profit d'une large place laissée à l'initiative des partenaires sociaux ;

— la prise de conscience exprimée publiquement de la diversité de nature et de dimension des entreprises françaises et celle de la lourdeur des charges pesant sur chacune d'elles du fait notamment de la représentation des salariés ;

— l'affirmation encore suivant laquelle l'entreprise est un lieu de production et non de débat politique.

• Cette approche ne pourrait, à l'évidence, qu'être approuvée si elle se concrétisait effectivement par des mesures qui la confirment, mais c'est loin, nous le verrons, d'être le cas. Personne ne peut, de même, aujourd'hui, en France, rejeter les objectifs essentiels que se fixe la réforme pour peu que les moyens mis en œuvre soient compatibles avec les fins énoncées.

C'est ainsi qu'on ne peut que partager les motivations avancées par les auteurs du rapport, qu'il s'agisse de la limitation de l'arbitraire, de l'amélioration des droits des travailleurs, du rééquilibrage des rapports sociaux, du développement du dialogue et de la négociation collective, du renforcement de la sécurité au travail en vue, globalement, de la « réconciliation » au sein de l'entreprise des éléments qui la composent.

Qui ne pourrait ainsi souscrire à reconnaître la double dimension économique et sociale des problèmes de l'entreprise, à fonder celle-ci sur la « dignité » reconnue aux travailleurs et sur les libertés compatibles avec ses finalités ? Qui ne souhaite revigorer notre politique contractuelle et étendre à tous la protection conventionnelle ? Qui ne préfère remplacer le conflit par la négociation ou la médiation ?

Qui conteste aujourd'hui le droit des travailleurs de s'organiser dans des institutions électives aux attributions clarifiées ?

Qui ne regrette, enfin, la trop faible syndicalisation des salariés et des patrons qui prive le dialogue social en France d'une part de sa crédibilité ?

De même, et s'agissant plus précisément du texte qui nous est soumis, nous ne pouvons qu'accepter que disparaissent l'arbitraire et les abus qui nous sont cités en exemple et que puissent enfin s'exprimer librement sur leur emploi tous les salariés qui le souhaitent.

*
**

Mais si l'approche est positive et si les intentions avancées paraissent acceptables, il ne faudrait pas, cependant, se laisser abuser par la seule apparence.

Car la volonté affirmée de pragmatisme et de réalisme est immédiatement démentie par la lecture même rapide des « fondements » idéologiques du rapport. La quasi-totalité des mesures qui y figurent était déjà mentionnée, non seulement dans le programme du candidat socialiste à la présidence de la République mais encore dans les programmes plus anciens du même parti. Tout au plus, pouvons-nous noter quelques compromis et la disparition de certaines dispositions rejetées d'ailleurs par la plupart des partenaires sociaux.

Mais le plus grave n'est pas là.

b) Des moyens qui contredisent les intentions.

Le rapprochement entre les motifs mis en avant et les dispositifs proposés pour y répondre mettent en lumière d'inquiétantes contradictions qui ne sont sans doute pas innocentes.

Elles conduisent à penser que, derrière l'apparence des mots, se cache la réalité des choses et que la façade « réformiste » mise en avant occulte une volonté réelle de rupture que rend plus menaçante encore la perspective du prochain texte sur la démocratisation du secteur public.

Comme le remarquait devant l'Assemblée un orateur : « isolées, ces propositions se discutent, peuvent même séduire ; mises en relation, éclairées par d'autres projets, elles peuvent être dangereuses ».

La contradiction est au cœur de la réforme et du discours du ministre lui-même. Comment peut-on affirmer, avec un angélisme teinté de naïveté, n'avoir d'autres buts que la paix sociale et la réconciliation et claironner en même temps une volonté de rupture avec le modèle actuel en faisant des travailleurs les « acteurs » du changement ?

Où est la paix promise lorsque tout est mis en place pour susciter l'affrontement ?

Les moyens choisis pour parvenir à la réalisation des buts fixés qu'a encore renforcés la majorité de l'Assemblée trahissent les intentions énoncées et risquent d'aboutir aux résultats exactement contraires à ceux qui semblent espérés.

Ceci est vrai de l'ensemble des textes que nous aurons à examiner et tout particulièrement de celui qui nous est soumis présentement. On ne citera que quelques exemples qui nous paraissent éclairants.

1. Une atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise.

Malgré les déclarations faites concernant la fonction indispensable de la direction et la légitimité de l'autorité du chef d'entreprise, c'est à un grignotage constant de cette autorité, toujours suspectée, voire à une remise en cause globale qu'aboutissent les projets. Considérant que le pouvoir réglementaire et le pouvoir disciplinaire sont les derniers refuges de l'arbitraire patronal, le présent texte limite strictement le contenu du règlement intérieur, accroît les contrôles sur les atteintes qu'il peut apporter aux droits et libertés, instaure pour toutes les sanctions une procédure rigoureuse et prévoit que le juge pourra annuler toute sanction irrégulière en la forme ou disproportionnée à la faute, le tout sans considération des nécessités du fonctionnement de l'entreprise et au risque d'alourdir sensiblement les contraintes non seulement de l'entreprise mais de l'inspection du travail et des conseils de prud'hommes, détournés par là de leurs véritables missions.

Dans son pouvoir économique lui-même, c'est à une sorte de mise en tutelle de la direction qu'aboutissent les projets, compte tenu de

l'accroissement sensible des pouvoirs économiques conférés aux comités d'entreprise et qui modifient d'ailleurs profondément la nature même de l'institution.

S'agissant du **fonctionnement interne de l'entreprise**, on doit aussi noter que, malgré la reconnaissance toute formelle du rôle de **l'encadrement**, aucune disposition ne consacre concrètement ce rôle. Les cadres sont les grands oubliés de la réforme, voire ses premières victimes. C'est patent s'agissant du droit d'expression des salariés, alors même que toutes les expériences mises en place n'ont pu réussir qu'avec l'accord et la participation de la maîtrise. Or, ce que propose le présent projet n'est ni plus ni moins que la mise en place d'une hiérarchie parallèle nécessairement concurrente de l'encadrement technique.

Sur ce thème de l'expression d'ailleurs, on peut d'ores et déjà noter une autre contradiction entre la volonté affirmée dans l'exposé des motifs de développer l'expression **individuelle** des travailleurs et la mise en œuvre de la seule expression **collective**, laissée d'ailleurs aux soins des organisations syndicales et qui ne peut aboutir, là encore, qu'à l'élaboration de structures collectivistes qui remettront en cause les expériences existantes.

En ce qui concerne les entreprises encore, la volonté de tenir compte de la **spécificité des plus petites** d'entre elles est très largement contredite par la disparition de divers « seuils » et l'accroissement inévitable des lourdeurs de gestion et des charges financières qu'elles vont subir. Soulignons, s'agissant du présent texte, que, si l'obligation de prévoir un règlement intérieur ne concerne que les entreprises de plus de 20 salariés, la nouvelle procédure disciplinaire — avec écrit et entretiens préalables et compétence prud'homale — les touchera toutes, sans condition d'effectif. Le droit d'expression lui-même est reconnu partout et non plus seulement, comme le prévoyait le projet initial, dans les entreprises employant plus de 50 salariés. Ce seuil des « 50 » a été, de même, supprimé s'agissant de l'institution de la section syndicale et, par là, de l'obligation annuelle de négocier.

Si l'on rajoute la création du « délégué de site », les nouvelles modalités de comptabilisation des effectifs et, globalement, l'accroissement des heures de délégation et crédits d'heure et les diverses obligations nouvelles imposées aux entreprises, on constate, en dépit d'engagements répétés et des promesses faites, que les dispositions proposées vont se traduire par des charges financières et juridiques accrues particulièrement lourdes dans la conjoncture présente pour les plus petites entreprises.

2. Une concertation qui débouchera sur l'affrontement permanent.

Plus fondamentalement encore, c'est à l'échec du dialogue social que conduira la réforme, les structures mise en place aboutissant nécessairement au contraire de la concertation.

Comment d'ailleurs parler de concertation lorsque la mention expresse de la mission de coopération avec la direction du comité d'entreprise a été supprimée de l'article L. 432-1 du Code du travail ?

A travers le développement des institutions représentatives, c'est le renforcement du pouvoir syndical qui est recherché dans le souci apparent de rééquilibrer les rapports dans l'entreprise. Mais, outre que ce renforcement porte atteinte par bien des dispositions au pluralisme syndical, il aboutit surtout au monopole de fait de l'organisation la plus hostile à tout dialogue réel au sein de l'entreprise.

Plus alors que les droits et libertés des travailleurs, c'est les droits et libertés des syndicats qui seront ainsi assurés.

Il en résulte aussi — quoi qu'en dise le ministre du Travail — une confusion croissante des rôles et compétences respectives des diverses instances représentatives, qu'il s'agisse des délégués du personnel, des comités d'entreprise et des sections syndicales et le risque de la confiscation des institutions représentatives par les structures syndicales et notamment la plus puissante d'entre elles.

Elle est aggravée, nous le verrons lors de l'examen des autres textes, par l'introduction dans l'entreprise de « décideurs » qui lui sont extérieurs et par l'organisation et l'encouragement de résistances internes au développement technologique et aux efforts de compétitivité, pourtant indispensables aujourd'hui.

3. La faillite inéluctable de la négociation collective.

On retrouverait les mêmes contradictions entre la volonté affirmée de relancer la politique contractuelle et les moyens mis en œuvre pour cette relance.

La négociation annuelle obligatoire au niveau de l'entreprise, assortie du droit de veto des organisation majoritaires, présente en fait le risque d'une mort lente de la négociation collective au niveau des branches, en même temps que la disparition progressive du contrat collectif au profit d'accords d'entreprises plus ou moins favorables et donc inégalitaires pour les salariés.

Cette diminution vraisemblable des négociations de branche porte aussi atteinte à l'efficiencé du pluralisme syndical, car si les cinq grandes organisations sont toujours présentes à ce niveau élevé de négociation, elles ne le sont plus que rarement dans les discussions d'entreprise.

La multiplication des accords d'entreprise ne peut donc que renforcer elle aussi la force des syndicats majoritaires les plus révolutionnaires.

4. La politisation inéluctable.

Pour « restaurer » et « élargir » les droits et libertés des salariés, sont invoquées les notions de « citoyenneté » et de « démocratie ». Mais on doit au préalable se demander si ces notions inspirées de la vie civique sont bien transposables dans la communauté de travail que constitue l'entreprise et dont la finalité est nécessairement limitée.

Par leur connotation, elles contiennent en germe l'introduction de la politique dans le milieu de travail et il est à craindre que, sous prétexte d'une défense des droits et libertés — d'ailleurs non définis —, ce soit précisément cette introduction qui soit désirée, alors même qu'on s'en défend.

Malgré certaines déclarations, il est clair, après l'examen par l'Assemblée nationale de ce texte, que le refus de reconnaître le droit d'expression politique et de constituer des groupes politiques dans les entreprises n'est qu'une étape provisoire pour les groupes socialiste et communiste de l'Assemblée, la C.G.T. quant à elle se déclarant expressément favorable à une telle reconnaissance.

D'ores et déjà, des dispositions figurant dans ce projet et d'autres, votées par ailleurs, permettent, si ce n'est cette introduction expresse du débat politique, tout au moins une « lecture » qui ne l'interdit pas, voire l'encourage.

Il en est ainsi de ces articles « redondants » qui prohibent une fois de plus toute sanction ou licenciement justifiés par des « opinions politiques, des activités syndicales ou des convictions religieuses ». Ils semblent ne rien ajouter aux textes constitutionnels mais ils risquent, à l'évidence, de protéger les salariés qui invoqueront, à l'occasion d'une « manifestation » quelconque d'opinion en droit non autorisée, une discrimination qu'interdit formellement la loi.

Il en est de même des dispositions qui rendent possible la distribution de tracts de « toute nature » par les syndicats ou qui prévoient l'accès à l'entreprise de personnalités extérieures sur invitation des sections syndicales ou encore qui permettent l'organisation par

les comités d'entreprise de réunions sur des problèmes d'actualités, quels qu'ils soient.

Si l'on ajoute à ces mesures celle qui permet la liberté de circulation des délégués syndicaux et des délégués du personnel à l'intérieur de l'entreprise et à l'extérieur pendant les heures de travail, il est inéluctable, malgré les barrières toutes verbales dressées par le ministre du Travail, que l'entreprise se transformera en lieu de débats et meetings permanents.

Or, nous le savons, la politique, dans le milieu du travail, c'est le risque pour les salariés d'un **conditionnement** constant, menaçant par ailleurs des droits et libertés mal garantis. Et c'est aussi pour l'entreprise la certitude de ne plus être ce « lieu de production » que promettait le Ministre mais le champ clos où s'affrontent des acteurs antagonistes voulant faire de l'entreprise privée le ferment du changement de société.

Cette politisation du milieu de travail, c'est aussi l'inverse de la démocratie. En effet, l'installation progressive du débat politique à l'école, dans le quartier, dans tout le mouvement associatif, dans tous les espaces de liberté qui demeurent, c'est la mise en place lente mais certaine des structures et des voies qui mènent **inéluctablement au totalitarisme.**



Globalement, si les résultats à attendre des nouveaux textes seront, à nos yeux, contraires aux objectifs poursuivis, c'est que les moyens mis au service des fins n'auront pas tenu compte des réalités, en raison d'une analyse erronée de l'entreprise.

B. — UNE ANALYSE ERRONÉE DE L'ENTREPRISE

a) Manichéisme et misérabilisme.

Tant le texte même du rapport que les commentaires de ses partisans traduisent une conception manichéenne des rapports sociaux et une vision misérabiliste des droits et sorts des travailleurs.

L'arbitraire et les atteintes aux libertés ne sauraient être pour eux que du côté patronal, les syndicats se bornant à respecter le droit et à n'œuvrer que dans le sens d'une plus grande justice. Quant à la vision de l'entreprise et du milieu de travail que décrivent à l'envi

certains syndicalistes et certains orateurs de l'Assemblée nationale, elle trouverait mieux sa place dans les romans de Zola ou les premiers films du néo-réalisme italien que dans la société française d'aujourd'hui.

b) Un face-à-face direction/syndicat dépassé

En fait, la volonté gouvernementale de renforcer le pouvoir syndical pour rééquilibrer le dialogue social traduit une méconnaissance profonde de la réalité actuelle de l'entreprise.

L'analyse qui est faite privilégie à l'excès deux fonctions seulement, la direction et les syndicats, et tente d'organiser en conséquence, mais entre elles deux seulement, la recherche de la concertation.

Or, en dehors de la direction et des syndicats, il existe d'autres réalités non prises en compte ici, l'encadrement tout d'abord et les salariés eux-mêmes.

L'encadrement aujourd'hui a plus qu'un rôle strictement technique et économique. Il exerce une fonction d'animation sociale déterminante aussi bien pour répondre aux aspirations des salariés que pour en transmettre l'expression à la direction.

C'est la raison pour laquelle la politique sociale des entreprises — qui est devenue pour la plupart d'entre elles un élément déterminant de leur gestion et de leur stratégie économique — ne peut pleinement réussir que si l'encadrement, de la maîtrise aux postes de direction, est impliqué.

Il en résulte que toute action menée sans que soit concernée la hiérarchie ne saurait aboutir, à moins qu'elle n'ait effectivement pour dessein de l'exclure, en reconstituant des hiérarchies parallèles.

Donner le monopole du dialogue social face à la direction aux seuls syndicats, c'est ignorer aussi la réalité que constituent les salariés eux-mêmes et qui échappent, pour 80 % d'entre eux on le sait, à l'emprise syndicale.

Les années les plus récentes ont montré que les organisations syndicales n'avaient pas toujours su répondre pleinement aux aspirations exprimées. Celles-ci se sont trouvées en effet parfois mieux prises en compte par la direction que par les syndicats toujours plus soucieux de réponses collectives qu'individuelles.

L'exemple le plus net est le souci croissant de chaque salarié de reconquérir pour lui seul l'autonomie de son temps, par le biais notamment des horaires libres, du travail à temps partiel et de toutes les formules d'aménagement du temps de travail.

Nous savons tous que les syndicats craignant de perdre, du fait de l'individualisation du temps, la « mainmise » sur les salariés, se sont opposés, le plus souvent inconditionnellement, à ces mesures que les salariés ont su imposer et choisir malgré eux.

C'est cette exclusivité de représentation, conférée aux syndicats par les textes Auroux, qui justifie sans doute que n'y soient données aux problèmes individuels que des réponses collectives et que ne soit prévu qu'un mode collectif d'expression des salariés.

**c) Globalement le refus de la prise en compte
de certaines réalités.**

Une vision vieillie de l'entreprise, de même que le refus du réalisme au profit d'un idéalisme ou d'un angélisme à la limite du doctrinaire, sont en eux-mêmes porteurs de dangers quand ils ignorent aussi manifestement un certain nombre de données de base dont la prise en considération conditionne la réussite de tout progrès social.

1. Il n'apparaît tout d'abord pas possible de transposer dans l'entreprise, communauté à finalité limitée, les données de la démocratie politique ni même la notion de citoyenneté. Le lieu de travail, soumis à des contraintes internes et externes, n'est pas en soi un « espace de liberté ». L'entrée dans l'entreprise suppose à tout le moins l'acceptation d'un minimum de règles du jeu et de contraintes et ne peut donc impliquer la pleine maîtrise des droits et libertés dont jouit l'individu dans la cité.

La notion de citoyenneté a, en outre, deux aspects :

— un aspect « actif » qui se traduit par l'exercice d'un certain pouvoir ;

— un aspect « passif » qui signifie seulement la reconnaissance de droits.

La possibilité de l'exercice d'un pouvoir au sein de l'entreprise implique la reconnaissance du salarié comme partenaire à part entière, lié par solidarité interne au devenir de l'entreprise. Mais elle exclut que le salarié ne puisse agir que par l'intermédiaire d'un syndicat dont les solidarités, par nature, dépassent le cadre de l'entreprise.

A nos yeux, parce que l'entreprise est à la fois lieu de production et communauté d'hommes, la citoyenneté y passe par d'autres voies que celles qui sont proposées par les présents textes. Elle est d'abord

un ensemble de droits et devoirs indissociables qui se résument en un mot, la responsabilité, et qui supposent un minimum d'adhésion à un projet commun. C'est tout l'esprit de la « **participation** », mais qui implique une profonde réforme de structures.

2. L'entreprise obéit nécessairement, en effet, à des **contraintes particulières** liées notamment aux mécanismes fondamentaux de notre économie.

- Communauté d'hommes, sa finalité essentielle est de produire et d'être nationalement et internationalement compétitive ; d'où les dangers de tout formalisme ou carcans inutiles et les risques que représentent les contraintes excessives portées à son bon fonctionnement ; d'où les freins aussi qu'impose, pour l'esprit d'entreprise, un surcroît d'obligations et de charges financières.

- Il faut tenir compte, en outre, de la **diversité de nature des entreprises françaises** et ne pas imposer un seul modèle pour chacune d'entre elles.

Comme il convient de ne pas plaquer sur la réalité française des « modèles » étrangers — américains ou japonais — qui ne sauraient s'adapter chez nous.

- Il faut aussi, nous l'avons déjà souligné, prendre en considération le fonctionnement interne de l'entreprise et le rôle croissant de la hiérarchie et plus généralement de l'encadrement dont la mission technique s'additionne de plus en plus aujourd'hui d'une fonction d'animation à l'intérieur de l'entreprise.

3. Parmi les autres éléments à prendre en considération figurent les **traditions du syndicalisme français**, et essentiellement les suivantes :

- le faible taux du syndicalisme des travailleurs qui n'exclut pas, il est vrai, une **forte influence** des centrales, comme en témoignent les dernières élections prud'homales ;

- le **pluralisme des syndicats**, à la fois idéologique, sectoriel et catégoriel, et la distinction très importante en droit et en fait entre organisations représentatives et organisations non représentatives ;

- leur **forte tradition révolutionnaire plus que réformiste**, avec pour la plupart des centrales, le refus de la cogestion ou du partage des décisions.

Comment dans ces conditions penser que des partenaires placés dans un face-à-face exclusif et dont les orientations sont si différentes pourront collaborer et ne pas être en affrontement permanent ?

Or la bonne application des textes suppose à tout le moins le respect d'un minimum de règles du jeu et l'acceptation d'un minimum de solidarité dont on peut douter qu'il se réalise. Faute de quoi, l'entreprise deviendra à l'évidence le champ clos de luttes permanentes, et les droits reconnus aux travailleurs risqueront d'être confisqués par le seul pouvoir syndical mis en place.

C. — LIMITES ET DANGERS

La conception manichéenne des rapports sociaux au sein de l'entreprise, l'image vieillie de celle-ci que véhiculent les projets, les contradictions multiples qu'ils recèlent, font que loin de résoudre les problèmes qui se posent, la réforme qui nous est proposée ne peut que les aggraver.

Ne serait-ce que parce qu'elle passe à côté de la solution réelle qu'il conviendrait de promouvoir et qu'elle constitue un pari dangereux pour nos libertés.

a) Une conception tronquée des libertés.

Un des dangers de la réforme, et révélateur du manichéisme qui l'inspire, réside dans une conception partielle et partielle des droits et libertés.

Si globalement les projets prévoient la protection et les garanties des libertés des salariés contre les excès du pouvoir patronal, aucune protection n'est assurée contre les abus du pouvoir syndical. C'est l'image du patron arbitraire et tout-puissant qui continue de dominer l'esprit de ceux qui nous gouvernent, image à laquelle s'ajoute une conception globalement hostile à l'encadrement, considéré toujours comme la courroie de transmission et l'auxiliaire d'une direction par nature tyrannique et oppressive.

Cela est particulièrement net du texte qui nous occupe ici, mais vaut également pour les autres projets.

1. **Les libertés protégées ne sont qu'une partie de celles qui auraient dû l'être.** Il ne s'agit d'abord que des « droits et libertés » des salariés — notion d'ailleurs bien vague — auxquels pourrait porter atteinte le règlement intérieur, unilatéralement édicté par le chef d'entreprise.

Les exemples amplement cités à ce sujet concernent surtout la fouille corporelle et le contrôle de l'état d'ébriété des salariés, mais nous n'avons pas échappé à la lecture des odieux règlements qui interdisent de chanter, siffler, etc., durant le travail.

Si les foudres de la loi s'abattent sur l'arbitraire patronal, aucune disposition n'est prévue pour protéger :

— le droit au travail auquel nous savons qu'il est sans cesse fait obstacle dans de nombreuses usines et pour toutes catégories de salariés ;

— le droit d'aller et venir des personnes, dont on sait aussi qu'il subit, s'agissant particulièrement des cadres, de nombreuses atteintes puisqu'on ne compte plus ni leurs séquestrations ni leur « mise à pied » décidées par les organisations syndicales.

Par contre, et nous l'avons déjà souligné, la reconnaissance et l'affirmation de ces libertés publiques, les interdictions réaffirmées à plusieurs reprises de prise en considération des opinions politiques et des activités syndicales, ouvrent la porte à la politisation prochaine de l'entreprise, souhaitée à terme par la nouvelle majorité.

Un autre aspect du caractère partial des droits reconnus concerne l'expression des salariés. Ce n'est que l'expression collective qui est garantie et non l'expression individuelle de chacun qui paraît pourtant celle qu'il conviendrait le plus d'encourager. Mais là encore, les droits du salarié s'effacent devant ceux tout-puissants de l'organisation syndicale jugée, seule, à même de les défendre et de les protéger.

2. L'oubli des devoirs et responsabilités.

Les droits et libertés reconnus en outre ne devraient pas aller sans la mention et l'énoncé des devoirs et des responsabilités dont ils ne peuvent être que la contrepartie. Or il n'en est rien dit. Bien plus, sont systématiquement occultées les limites que peuvent légitimement rencontrer certaines libertés dans le milieu de travail. C'est ainsi que le ministre du Travail s'est opposé à des amendements tendant à prévoir que la finalité du bon fonctionnement de l'entreprise pouvait justifier des restrictions aux droits de chacun.

Dans l'engagement obligatoire des négociations en vue de l'accord devant mettre en œuvre le droit d'expression, seul est pénalisé le refus de négocier du chef d'entreprise, et en aucun cas la mauvaise volonté — souvent manifeste — des organisations syndicales.

C'est ainsi aussi que le deuxième texte sur le développement des institutions représentatives place les représentants du personnel dans une situation juridique exorbitante du droit commun. Inter-

diction est, en effet, faite à l'employeur d'intenter une action à l'encontre d'un salarié à l'occasion de dommages résultant d'une grève et de l'exercice du droit syndical. Il en résulte que les salariés bénéficient d'une irresponsabilité totale pour des faits manifestement non susceptibles de se rattacher à l'exercice d'une liberté publique.

On pourrait citer encore bien d'autres exemples tout aussi révélateurs de la partialité des auteurs du projet.

3. Représentativité et liberté d'expression des salariés.

Il n'est pas non plus possible de passer sous silence les atteintes aux libertés individuelles et collectives que peut apporter le monopole reconnu aux seules cinq grandes organisations, s'agissant de la présentation des candidatures aux institutions représentatives, et même plus particulièrement le monopole de fait des deux plus importantes.

Il y a là une limite évidente et sans équivalent dans les autres types d'élection, au droit pour les salariés de choisir librement leurs représentants syndicaux.

La situation est aggravée au sein de l'entreprise par le renforcement de la présomption de représentativité que connaissent les « cinq grands » pour l'application des dispositions relatives à l'institution d'une section syndicale et celles relatives aux délégués syndicaux, aux délégués du personnel et aux comités d'entreprises. A contrario, les autres syndicats auront à faire la preuve de leur représentativité, alors que les cinq confédérations reconnues au plan national, même si elles n'ont que peu d'adhérents dans l'entreprise, seront associées à sa gestion.

b) Un pari dangereux.

Finalement, l'ensemble des projets constitue un double pari, l'un particulièrement hasardeux dans la crise actuelle et l'autre particulièrement dangereux pour nos libertés.

1. Relations sociales et compétitivité.

On voudrait tout d'abord croire le ministre du Travail lorsqu'il affirme que c'est le développement de nouveaux rapports sociaux qui sera le fondement même du développement économique et de la reprise de l'emploi. On voudrait partager aussi sa foi selon laquelle c'est par la réforme des relations du travail que naîtra et se développera la nouvelle entreprise française.

Mais si personne ne doute que toute bonne gestion doit intégrer une politique de promotion du potentiel humain, est-ce cette promotion qui à elle-seule développera les investissements et créera de nouveaux marchés ?

2. Le refus par certains syndicats de la concertation.

Là n'est pas cependant, à nos yeux, le pari le plus dangereux. Plus grave que la faillite de notre économie est la **perte de nos libertés** par la déstabilisation de notre appareil de production.

Car le risque est grand que les projets qui nous sont soumis ne fassent en fait que transposer au niveau de l'entreprise des luttes et des combats idéologiques qui n'y ont pas leur place.

Organiser un face-à-face permanent entre une direction soumise à des contraintes de compétitivité et un pouvoir syndical dont le but réel est, en transposant la lutte des classes au sein de l'entreprise, de faire triompher ses visées révolutionnaires et d'opérer le renversement du pouvoir à son profit, constitue un pari dramatique. Nous ne le soulignerons jamais assez.

La concertation souhaitée ne peut se traduire dans la réalité que par la contestation permanente :

— du fait du refus par certains de respecter les règles du jeu et de la volonté du pouvoir syndical majoritaire de bouleverser le modèle de l'entreprise privée ;

— du fait de la contagion inévitable du modèle instauré dans l'entreprise publique.

En conséquence, ces textes, loin d'apporter la réconciliation, **risquent de se transformer « en machine infernale »** contre la paix sociale, contre les entreprises, contre l'économie et contre l'emploi.

Ce n'est pas là un procès d'intention.

L'histoire nous apprend malheureusement que la C.G.T. n'a cessé en fait de s'opposer à tout ce qui pouvait apparaître comme une collaboration de classes.

Sa réticence à l'égard des instances de coopération qui lui semblent de nature à affaiblir la combativité de ses militants et gênent son analyse est ancienne.

On se souvient de l'hostilité marquée dont elle a témoigné dès leur origine aux comités d'entreprise désignés comme structures de collaboration de classes, et dont elle se jurait de faire un instrument de lutte des classes. C'est dès 1949 que Benoît Frachon lançait une campagne virulente contre les comités et leurs membres, accusés de n'être que des « porte-serviettes »...

La « dramatisation » des rapports sociaux dans notre pays, et les difficultés d'y intégrer le syndicalisme et la négociation à l'image de ce qui se passe dans des pays très voisins tiennent essentiellement aux traditions révolutionnaires de notre mouvement syndical qui rejette, dans sa majorité, la notion d'entreprise privée, soit qu'il brûle pour la lutte des classes ou qu'il se consume dans ses rêves autogestionnaires.

Toute son action n'est conçue qu'en termes de luttes et de combat contre le patronat. Il n'est que de relire la Charte d'Amiens pour s'en convaincre.

Pour toutes ces raisons, les organisations syndicales n'ont jamais globalement admis la représentation élue du personnel, dans la mesure où elles ont craint sans doute qu'elle ne leur fasse concurrence ou qu'elle soit plus « manipulable ».

D'où le monopole de candidature au premier tour du scrutin pour que les élus soient en fait des délégués syndicaux. D'où, dès 1946 également, l'institution d'un représentant syndical au comité d'entreprise pour « surveiller » les élus, ce qui n'est pas étranger à la transformation ultérieure du rôle des comités. D'où aussi ces conseils que la C.G.T. adresse à ses adhérents dans son *Guide des délégués du personnel* (p. 19) : « Les délégués du personnel et les élus au comité d'entreprise doivent se considérer comme des militants du syndicat, agissant sous le contrôle de l'organisation syndicale. » Dans le *Guide pratique des membres des comités d'entreprise* (p. 13), les mises en garde sont tout aussi explicites : « Il importe de faire échec aux tentatives patronales d'opposer le comité d'entreprise à l'organisation syndicale d'entreprise, d'entraîner celui-ci dans la voie de la collaboration des classes..., l'organisation syndicale est l'instrument qui réalise toutes les conditions pour coordonner, discuter et impulser l'activité de chacune des représentations (délégués du personnel, comités d'entreprise, comités d'hygiène et de sécurité) chargées de la défense des intérêts des travailleurs... Les élus doivent se placer sous sa direction, lui rendre compte de leur activité et travailler en étroite liaison avec elle. »

A la représentation des élus du personnel s'est donc substituée souvent dans la pratique une représentation syndicale hostile à toute concertation.

Il n'y a pas d'autres raisons à l'échec ou à la dérive des comités d'entreprise. Il n'y aura pas d'autres raisons à la « perversion » inéluctable de l'expression des travailleurs.

Prenons l'exemple de la C.G.T.

Elle s'est opposée à toutes les expériences mise en place, considérées par elle comme des « offensives patronales ». C'est ainsi qu'au congrès de Grenoble de 1978, Georges Séguy s'écriait : « Il est temps de réagir, non seulement en criant « Arrière Satan », mais

en prenant aussi des contremesures appropriées de nature à neutraliser ces dispositions patronales. »

Comment penser qu'elle puisse modifier son attitude ?

En ce sens le présent projet peut n'avoir d'autre objet que de récupérer, au profit du ou des syndicats majoritaires hostiles à toute politique de participation, des expériences qui ont fait leur preuve et qui partout où elles ont réussi ont effectivement diminué l'influence syndicale.

Le texte, en effet, paraît consacrer toutes les initiatives lancées, mais en leur imposant un cadre ferme et rigide, il les dénature et les anéantit.

Car nous savons qu'en dehors d'un dialogue avec l'encadrement et la maîtrise, il ne peut y avoir d'expression directe réelle, notamment individuelle. A partir du moment où le groupe dépasse la quinzaine, il faut l'organisation d'une véritable structure collective et un porte-parole. C'est ce qu'a compris la C.F.D.T. qui préconise une « décentralisation » de l'atelier en groupe de huit à dix personnes, chacun désignant un « conseiller » dont la réunion forme le « conseil d'atelier ». La C.G.T. quant à elle conçoit ce conseil comme l'assemblée générale du personnel à l'appel d'un membre de l'atelier auquel on aurait reconnu ce droit. Où est, dans ces hypothèses, la représentation « directe » ? Comment ne pas penser qu'un meneur plus habile que les autres prendra la direction de ces meetings permanents. Dans un cas comme dans l'autre, les organisations syndicales ou, à terme, politiques, structurées dans l'entreprise, assumeront la prétendue « expression directe » qui échappera définitivement aux salariés, pris individuellement.

Est-ce là le droit d'expression, conçu comme un moyen de concertation, que nous souhaitons ? N'est-ce pas là, plutôt, le chemin d'un véritable renversement du pouvoir au sein de l'entreprise, et une première étape vers l'autogestion ?

**c) Derrière une façade réformatrice,
une volonté réelle de rupture.**

Mais sans doute ces paris ne sont-ils pas innocents et ne font-ils que traduire une volonté très réelle de rupture avec le modèle existant. Et s'il ne faut pas s'abuser sur les intentions, si les contradictions apparues ne sont pas sans signification, c'est que derrière la façade réformatrice de la nouvelle construction demeure une volonté bien réelle de rompre avec l'économie libérale.

1. La filiation idéologique.

Nous l'avons déjà mentionné, s'agissant de la démarche du ministre du Travail, il n'est pas possible de ne pas reconnaître dans les textes qui nous sont soumis une parenté idéologique voire une filiation directe avec des projets qui les situent nettement dans une ligne de rupture affirmée avec le capitalisme et notre société libérale en se fondant sur le vieux démon de la « lutte des classes ».

Il n'est que de reprendre :

- le Programme de gouvernement du parti socialiste de 1972 ;
- le Programme commun de la gauche de 1972 ;
- le Projet socialiste de 1980 ;
- et les 110 mesures du programme électoral du candidat Mitterrand,

pour découvrir les liens très étroits qui les unissent avec le rapport Aurox d'aujourd'hui et les dispositifs qui le concrétisent en droit.

L'examen attentif des débats de l'Assemblée nationale et des déclarations des orateurs communistes et socialistes, de même que les auditions des représentants de certaines centrales syndicales nous confirment dans cette certitude qu'il y a là une détermination profonde de bouleversement des rapports de pouvoir au sein de l'entreprise et globalement de notre société.

Il n'est plus question de partage du pouvoir ni de cogestion mais d'un projet très précis d'organisation autogestionnaire.

2. Le triangle « infernal ».

Cette volonté de rupture à la fois se traduit et est accentuée, nous l'avons souligné, par le renforcement au sein de l'entreprise privée du pouvoir syndical, et surtout du pouvoir des centrales dont l'hostilité au capitalisme et la volonté du changement conflictuel sont les plus fortes. Mais elle est aussi rendue plus menaçante par la perspective du projet de loi sur la démocratisation du secteur public préparé en application de la loi portant nationalisation.

Après avoir donc défini un large secteur public, soustrait du droit commun, on aménage de nouveaux rapports de forces au sein des entreprises privées, avant de déterminer pour finir les voies et moyens de la démocratisation des entreprises publiques.

Considéré par le Gouvernement comme un « phare », un « modèle » d'exercice du pouvoir et l'exemple même de l'expérimentation du changement social grâce aux nouvelles structures mises en

place, il est inévitable que cette expérience fasse tache d'huile et gagne de proche en proche l'ensemble de nos entreprises.

En ce qui concerne plus particulièrement le texte qui nous occupe ici, comment ne pas croire que le mode d'expression des salariés qui y sera introduit, à savoir les conseils d'atelier, ne sera pas transposé à terme — terminologie mise à part — dans toutes les entreprises.

**

Ce sont toutes ces raisons qui font qu'on ne peut manquer de considérer que l'ensemble des textes Auroux, et particulièrement celui-ci, constitue une première étape fondamentale vers un autre type de société, dont on imagine mal encore les contours et les forces.

Pour votre Rapporteur, c'est bien entendu dans une autre direction qu'il conviendrait de s'orienter, à savoir dans la recherche non pas de l'affrontement mais d'une réelle participation des salariés au devenir de l'entreprise, qui peut prendre, on le sait, de multiples formes.

d) L'autre voie du changement.

La réforme, à ses yeux, demeure partielle parce qu'elle se refuse à une modification réelle des structures et du fonctionnement de l'entreprise et repose sur la confusion des rôles des diverses instances de représentation du personnel.

Elle repose pour l'essentiel, nous l'avons dit, sur une conception erronée de l'entreprise, à la fois communauté d'hommes mais aussi lieu de production et elle tend à plaquer sur le milieu du travail le modèle de la société politique.

Or il importe d'avoir une vision plus réaliste des **rappports sociaux qui sont à la fois de solidarité et de conflit**, chacun de ces pôles faisant intervenir des organes et instances différents.

Il aurait été utile en préalable de revenir à la conception première des institutions représentatives où les délégués du personnel étaient chargés des réclamations individuelles, le comité d'entreprise, d'une mission de coopération et le syndicat, d'une fonction de défense des droits individuels et collectifs des travailleurs et surtout de négociation.

Or les projets mélangent ces divers rôles et compétences et confèrent aux syndicats, dont ce n'est pas la mission, la prédominance dans chacune des institutions.

Si l'on souhaite faire des travailleurs des partenaires à part entière, il faut considérer ce « dédoublement » solidarité-conflit.

En tant qu'associés, solidaires du devenir de l'entreprise, il est normal qu'ils soient liés au sort de celle-ci et qu'ils puissent bénéficier de ses résultats par le biais de l'intéressement, et qu'ils puissent en devenir actionnaires par l'actionnariat, etc. Ils pourraient, mieux encore, être associés aux décisions par une participation nouvelle et accrue à la gestion et doivent aussi pouvoir s'exprimer sur leurs conditions de travail. **En ce sens, l'expression apparaît bien comme le quatrième volet de la participation.**

Mais cette solidarité, cette citoyenneté, ne peuvent qu'être **internes** à l'entreprise et faire appel au travailleur lui-même en tant que tel.

Par contre, le domaine **conflictuel** et la confrontation des intérêts, celui de la **négociation**, doivent demeurer du ressort des **syndicats**, à qui il convient de redonner leur véritable rôle de défenseurs des travailleurs, de négociateurs de leur contrat collectif mais en aucun cas de « décideurs » dans l'entreprise.

Car il ne faut pas oublier que les syndicats reliés à des fédérations et confédérations sont intégrés dans un système **extérieur** à l'entreprise et obéissent à des solidarités qui lui sont propres et par nature étrangères aux finalités de l'entreprise.

..

Au lieu de cette nécessaire révision des structures qui aurait seule permis d'instaurer la concertation, ce n'est que l'affrontement de deux pouvoirs, l'un patronal, l'autre syndical, qu'organise la réforme qui nous est soumise au détriment de l'intérêt tant des travailleurs que de la collectivité tout entière.

Cette constatation aurait pu nous mener à rejeter globalement cette réforme et à proposer au Sénat de ne pas même en entamer la discussion.

D'autant que le Gouvernement, on ne sait pour quelles raisons, a estimé opportun de rassembler en un seul texte des dispositions de nature très différentes, présentées sous la forme de deux avant-projets devant le Conseil économique et social. Nous regrettons cette procédure qui complique notre tâche.

Dans la mesure où nous avons constaté un certain consensus des organisations syndicales pour définir le pouvoir réglementaire du chef d'entreprise et mieux garantir certains droits, nous aurions pu favorablement, en effet, examiner ce premier avant-projet.

Ces dispositions étant devenues une partie seulement d'un texte élargi, nous sommes plus réservés devant l'adoption globale d'un tel texte. Si nous vous proposons d'examiner néanmoins avec un esprit d'ouverture ses premiers articles, non sans vous demander d'y apporter divers amendements, nous serons par contre favorables à la disjonction des dispositions relatives au droit d'expression, suivant en cela les positions d'ajournement du Conseil économique et social.

CHAPITRE II

LE PROJET SUR LES LIBERTÉS DES TRAVAILLEURS : QUELQUES DISPOSITIONS ACCEPTABLES, UN PARI DANGEREUX

Neuf articles proposés, dix-sept dispositions seulement du Code du travail concernées, mais près de trois cents amendements déposés et une cinquantaine d'heures de débats : à l'évidence, la minceur du dispositif, comparativement aux autres projets, même après son examen par l'Assemblée nationale, traduit mal la portée du texte qui nous est soumis et qui ne se propose, rien de moins, que d'instaurer une « nouvelle citoyenneté » des travailleurs dans l'entreprise. En ce sens, il veut tendre d'une part à réaffirmer leurs droits à l'exercice des libertés publiques par la limitation du pouvoir réglementaire et disciplinaire de l'employeur, d'autre part à instaurer « le droit à l'expression » des salariés.

Nous examinerons successivement ces différents points à la lumière notamment des débats intervenus à l'Assemblée.

- Si certaines dispositions apparaissent acceptables dans la mesure où elles remplacent le risque d'arbitraire par certaines garanties, d'autres au contraire constituent un pari dangereux que nous ne saurions accepter.

SECTION I

RÈGLEMENT INTÉRIEUR ET DROIT DISCIPLINAIRE : REFUSER L'ARBITRAIRE MAIS NE PAS PERTURBER LE FONCTIONNEMENT DE L'ENTREPRISE

I. — LA LIMITATION DU DOMAINE DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Les dispositions proposées ne constituent pas de profondes innovations même si l'esprit qui les inspire se veut radicalement nouveau. L'idée de revoir les modalités d'élaboration et le contenu du règlement intérieur, eu égard notamment aux problèmes des libertés de la personne, n'est pas neuve. Certains ont même

souhaité que soit supprimé ce en quoi ils croyaient voir une « survivance d'un pouvoir moyenâgeux » et « une épée de Damoclès suspendue sur la tête des salariés » (1).

D'autres préféraient que soit choisie la voie de la négociation pour définir les règles nécessaires à l'organisation et au bon fonctionnement de l'entreprise.

On se souvient qu'une commission de travail présidée par le professeur Rivero avait été désignée par M. Boulin pour réfléchir sur ce sujet. Le décès du ministre du Travail n'a pas permis que cette réflexion soit poursuivie. Mais elle traduisait déjà l'idée d'une insuffisance de l'encadrement juridique en la matière, dans la mesure où le droit en vigueur ne prévoit ni définition ni contenu limitatif du règlement et se borne à prévoir certaines clauses à insérer obligatoirement (2).

Le débat qui oppose les juristes sur cette question est, les professeurs de droit le savent, l'un des plus classiques de la doctrine. Deux thèses s'y affrontent quant à la nature juridique du règlement : la thèse institutionnelle qui en fait l'expression de l'autorité du chef d'entreprise et la thèse contractuelle qui y voit une annexe du contrat de travail. L'une et l'autre, si elles divergent sur la nature du règlement, permettent d'asseoir son caractère obligatoire.

Nous ne rentrerons pas, pour notre part, dans ce débat juridique, d'ailleurs fort intéressant pour l'esprit, et préférons nous en tenir aux réalités concrètes de l'entreprise confrontée à la difficulté de concilier le nécessaire pouvoir d'organisation de la direction et les nouvelles aspirations à plus de liberté.

A. — LES ORIENTATIONS ESSENTIELLES DU PROJET TRANSMIS

a) Le projet initial du Gouvernement.

Admettant la nécessité pour le bon fonctionnement de l'entreprise d'une « règle de vie intérieure », le projet du Gouvernement ne supprime pas la notion traditionnelle de règlement, qui demeure un acte unilatéral édicté par le chef d'entreprise, ni ne prend partie sur sa nature juridique.

(1) Le règlement intérieur et le pouvoir disciplinaire du chef d'entreprise, Maurice Cohen, *Droit social*, février 1980.

(2) Note sur le règlement intérieur, Jean Rivero, *Droit social*, janvier 1979.

Il tend seulement à donner une définition et à limiter le **domaine du pouvoir unilatéral du chef d'entreprise** et, par suite, le **contenu du règlement**, et transfère en conséquence au domaine de la négociation collective tout ce qui ne lui est pas expressément réservé.

S'il demeure obligatoire dans toutes les entreprises et organismes occupant plus de vingt salariés, le règlement ne pourrait plus concerner que les règles générales et permanentes relatives à la discipline et aux mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité, domaines qui, selon le Gouvernement, se prêtent difficilement, par nature, à la négociation. Il ne mentionnerait plus, non plus, l'ordre des licenciements en cas de licenciement économique.

- Dans les matières autorisées, le règlement intérieur ne pourrait contenir, d'après le projet, aucune clause contraire à l'ensemble des règles de droit en vigueur, qu'il s'agisse des principes généraux du droit, des lois, règlements et conventions collectives, étendus ou non. Il ne pourrait de même apporter aux « droits et libertés des personnes » que les restrictions justifiées par la tâche à accomplir et proportionnées au « but recherché ».

- Les notes de service portant prescriptions générales et permanentes seraient, afin d'éviter tout détournement de procédure, soumises au même régime juridique.

- Enfin, le mode d'élaboration prévoirait l'avis non seulement, comme dans le droit actuel, des représentants du personnel, mais également, dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité, de la nouvelle instance compétente qu'est le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Cet avis serait communiqué à l'inspection du travail, en même temps que le projet de règlement qui ne pourrait entrer en vigueur qu'à l'expiration du délai d'un mois et non plus de quinze jours.

- Le contrôle de l'inspection du travail sur le contenu du règlement et les restrictions qui peuvent être apportées aux libertés pourraient s'exercer non seulement lors de l'entrée en vigueur du règlement, mais, conformément à la pratique actuelle, à tout moment, soit de sa propre initiative, soit sur saisine d'un représentant du personnel, d'une organisation syndicale ou d'un salarié. Le retrait ou la modification de toute clause prohibée pourrait être exigée.

Les représentants du personnel seraient informés de la décision de l'inspecteur, comme de celle du directeur régional du travail qui pourrait s'y substituer en cas de recours.

Tel est l'essentiel de la nouvelle réglementation proposée.

b) L'avis du Conseil économique et social.

Examinant l'avant-projet de loi qui lui était soumis, le Conseil économique et social a émis une première observation que nous pouvons faire nôtre et qui concerne **l'insuffisance des moyens dont dispose l'inspection du travail pour faire face aux tâches nouvelles de contrôle dont elle va être chargée** et le risque qui en résulte de ne pouvoir les assumer.

Globalement, l'avis du Conseil apparaît cependant plutôt favorable aux modifications proposées sous certaines réserves. La plus importante concerne le caractère « trop général et trop flou » de l'article L. 122-35 qui fixe les clauses que ne peut contenir le règlement, à savoir des « clauses contraires aux lois et règlements ainsi qu'aux dispositions des conventions collectives applicables dans l'entreprise ou l'établissement », ou des restrictions aux « droits et libertés des personnes ». « **On peut craindre, est-il précisé, que l'application par les partenaires sociaux, comme l'interprétation des tribunaux, soit ou trop restrictive, ou trop extensive et éminemment variable selon les entreprises ou les circonstances.** »

Le Conseil aurait ainsi préféré à la mention « des droits et libertés » le terme de « **droits fondamentaux des personnes** ». Il proposait aussi, et l'Assemblée nationale l'a suivi sur ce point, d'inclure une référence à l'absence de discrimination fondée sur le sexe, la nationalité, le handicap.

Le Conseil économique, de même, aurait souhaité davantage de précisions en ce qui concerne la procédure d'établissement et de mise en œuvre du règlement, ainsi que la mission de contrôle dévolue à l'inspection du travail.

c) L'examen par l'Assemblée nationale.

L'Assemblée nationale n'a pas apporté de profonds bouleversements au projet initial du Gouvernement. Elle a longuement débattu sur l'opportunité du maintien ou non du règlement intérieur unilatéralement édicté, sur la portée des droits et libertés des salariés et les restrictions qui peuvent y être apportées, sur le pouvoir d'appréciation laissé à ce sujet à l'inspection du travail et plus largement sur les pouvoirs de contrôle et la mission de l'inspection. Elle a examiné aussi l'opportunité d'introduire la compétence éventuelle du juge judiciaire plutôt que du juge administratif pour

contrôler les atteintes aux libertés, enfin la question des notes de service.

Dans ses votes, l'Assemblée a largement suivi sa Commission et a **confirmé le maintien d'un pouvoir normatif unilatéral du chef d'entreprise** en rejetant un amendement renvoyant à la convention collective le soin de déterminer les mesures générales relatives aux relations de travail.

Elle a conforté l'extension à toutes les entreprises du champ d'application du règlement et la limitation de son contenu en regroupant la définition de celui-ci en un seul article, comme le proposait d'ailleurs le Conseil économique et social.

Aux règles relatives à la discipline et à la sécurité s'ajoutent donc l'énoncé de la nature et de l'échelle des sanctions applicables en cas de manquement aux obligations réglementaires ainsi que les mesures propres à assurer les droits de la défense, mentions qui figuraient dans un autre article du projet.

L'Assemblée a également précisé quelque peu la notion de droits et libertés protégées, mais refusé de prévoir la possibilité, comme l'envisageaient plusieurs amendements, de restrictions justifiées par les exigences du « bon fonctionnement » des entreprises ; elle a abordé inévitablement à cet égard la **question délicate de la liberté d'expression politique**.

On sait qu'à l'issue d'un débat à rebondissements successifs, puisqu'il n'a pas manqué de s'instaurer à l'occasion de l'examen de plusieurs dispositions du projet, a été décidé finalement de ne pas admettre ce droit d'expression ni la constitution de groupes politiques à l'intérieur des entreprises.

« La politique dans l'entreprise, a déclaré le ministre du Travail, dans le secteur privé, n'est pas à l'ordre du jour. **L'entreprise est un lieu de travail avant d'être un lieu de débats, un lieu où la règle n'est pas le conflit mais le contrat.** » Ce propos mérite d'être cité et retenu, mais il apparaît certain qu'il ne s'agit là que d'un répit et d'une étape à laquelle se résignent mal de nombreux membres de la majorité.

Poursuivant son examen, l'Assemblée a adopté l'amendement évoqué au Conseil économique, prohibant les discriminations. Elle a ratifié les modalités proposées par le projet pour la procédure d'établissement et de contrôle du règlement et admis leur extension non seulement aux notes de service mais à « tout document portant prescriptions générales et permanentes » dans les matières désormais réservées au règlement intérieur. Elle a enfin, et à plusieurs reprises rejeté l'intervention du juge judiciaire pour le contrôle du respect, par le règlement intérieur, des libertés publiques des salariés.

B. — LES PROPOSITIONS DE VOTRE COMMISSION

Globalement, et après avoir entendu l'ensemble des partenaires sociaux, votre Commission admet la nécessité d'éviter tout risque d'arbitraire et se rallie à l'obligation confirmée d'un règlement intérieur dans les entreprises de plus de vingt salariés.

Elle ne s'opposera pas à la limitation proposée du contenu de ce règlement, d'ailleurs conforme à la pratique, ni au souci de réduire le plus possible les atteintes portées aux libertés des travailleurs.

L'essentiel des critiques concernant le règlement intérieur réside d'ailleurs dans l'existence de clauses dont certaines peuvent effectivement paraître excessives : interdiction de chanter, de siffler, ouverture du courrier personnel, etc. Les débats de l'Assemblée ont permis d'en citer maints exemples mais ils ont pu abusivement aussi laisser penser que ces clauses étaient courantes, alors qu'elles restent, soulignons-le, marginales.

Si nous admettons la nécessité de limiter les restrictions aux droits des travailleurs, c'est cependant sous réserve que cette limitation ne vienne pas perturber le fonctionnement normal de l'entreprise.

Très soucieux de la dignité des salariés et de la dimension humaine de l'entreprise, communauté d'hommes, nous devons en effet souligner que celle-ci est également un lieu de production obéissant à certaines finalités qui peuvent impliquer, comme tout lieu de vie, une restriction de certaines libertés.

Votre Commission s'est très longuement interrogé d'ailleurs sur cette notion des « droits et libertés individuelles et collectives », introduite par l'Assemblée et à laquelle elle est très attachée, mais qui lui semble inopportunément mentionnée ici. Les libertés individuelles et collectives sont en effet protégées par ailleurs et obéissent à des régimes juridiques spécifiques. Ce qui est très précisément en cause ici, tous les représentants d'organisations syndicales nous l'ont confirmé, c'est le problème de la fouille corporelle et celui du contrôle de l'état d'ébriété. Ce sont donc des questions très concrètes qu'il eût sans doute mieux valu énoncer.

Aux notions trop abstraites et trop générales, comme celles des « droits des personnes et libertés individuelles et collectives » qui se réfèrent d'ailleurs à un tout autre contenu, votre Commission préfère substituer celle des « **droits fondamentaux de la personne** » proposée par le Conseil économique et social et figurant dans la jurisprudence.

Voulant éviter d'autre part les pièges du juridisme et l'attrait des discussions théoriques (1), elle a surtout cherché une **réponse pragmatique et réaliste** aux problèmes qui se posent.

Il lui est apparu, une fois de plus, illusoire et vain de transposer au niveau d'une communauté à objectifs restreints, les concepts de « citoyenneté » et « démocratie » qui ne sauraient se traduire qu'en terme de pouvoir au sein de structures, et qui risquent dans ce cas précis de camoufler la volonté d'introduire le débat politique dans les entreprises.

Or, on ne soulignera jamais assez les dangers que représente la « politisation » du milieu de travail. Immanquablement, elle transformera celui-ci en lieu privilégié de la lutte idéologique, au détriment, non seulement de la production et de notre compétitivité, mais de l'intérêt de tous et surtout de la démocratie véritable.

Il a semblé, au contraire, fondamental à votre Commission, de préserver la finalité même de l'entreprise, en veillant à ce que soient prises en compte les exigences de son fonctionnement, évités les risques de bureaucratie et de formalisme et empêchée sa transformation en forum et champ clos de luttes idéologiques.

C'est la raison pour laquelle, si votre Commission s'est ralliée, pour l'essentiel, aux dispositions transmises, c'est sous réserve d'un certain nombre d'amendements tendant essentiellement à prévoir outre l'insertion déjà mentionnée de la notion de « droits fondamentaux de la personne » et la possibilité de restrictions à ces droits en raison des nécessités du fonctionnement de l'entreprise :

— la distribution obligatoire du règlement à tous les salariés préalablement à leur embauche ;

— la limitation dans le temps de la période pendant laquelle l'administration exerce son contrôle a priori sur les règlements afin d'éviter une certaine insécurité juridique ;

— l'exercice de ce contrôle par le directeur départemental du travail pour éviter également les risques d'interprétations divergentes ;

— la suppression, enfin, de l'extension du nouveau régime juridique aux notes de service, afin d'éviter une lourdeur de gestion peu compatible avec les nécessités de fonctionnement des entreprises.

(1) L'entreprise et les libertés publiques. Colloque novembre 1981, *Droit social*, mai 1982.

II. — DE NOUVELLES GARANTIES DISCIPLINAIRES

La question du droit disciplinaire est difficilement dissociable de celle du règlement intérieur, l'une et l'autre étant intimement liées puisque le pouvoir disciplinaire du chef d'entreprise est considéré comme partie intégrante de son pouvoir réglementaire d'organisation et de ses responsabilités propres. Il est, comme l'observe la Cour de cassation, « inhérent à sa qualité » (Cour de cassation, 16 juin 1945). Le pouvoir disciplinaire apparaît donc comme le corollaire indispensable du pouvoir de direction reconnu au chef d'entreprise, responsable du bon fonctionnement de celle-ci (Camerlynck, Lyon-Caen, *Droit du travail*, Dalloz). Toutefois, ce pouvoir n'a pas été, jusqu'à présent, réglementé et le Code du travail est muet à son égard. La loi du 13 juillet 1973 sur le licenciement, la jurisprudence, la doctrine ont amorcé cependant l'ébauche d'un droit que concrétisent certaines dispositions conventionnelles.

La loi de 1973 a en effet apporté des garanties très importantes puisque aucun licenciement ne peut intervenir sans cause réelle et sérieuse et sans procédure préalable, le juge, s'il est saisi en cas de litige, appréciant si la faute invoquée revêt bien la gravité nécessaire et si la procédure prévue a été respectée.

Les sanctions moins graves (de l'avertissement à la mise à pied) demeurent cependant à la discrétion de l'employeur qui apprécie la gravité de l'agissement fautif et la nature de la sanction qu'il souhaite infliger, sans que s'impose à lui — en l'absence de dispositions réglementaires ou conventionnelles — une quelconque procédure. Il décide seul et sans appel, sans même avoir à convoquer l'intéressé. Le contrôle judiciaire, à la suite d'une éventuelle action prud'homale, demeure limité et se borne à vérifier la matérialité du fait incriminé. Dès lors que les juges ne relèvent pas de fait constitutif d'un « détournement » du pouvoir disciplinaire exercé par l'employeur dans l'intérêt du bon fonctionnement de l'entreprise, ils ne peuvent substituer leur appréciation à la sienne en annulant ou en modérant une sanction jugée par eux excessive (1).

C'est ce « vide juridique » que prétend combler le projet.

Sans vouloir remettre en cause le pouvoir disciplinaire, il tend à définir de nouvelles garanties pour les salariés, largement calquées sur celles qui concernent le secteur public.

(1) *Op. cit.*

La nouvelle **procédure disciplinaire** est, d'après l'exposé des motifs du projet, « applicable du seul fait de l'exercice du pouvoir disciplinaire par le chef d'entreprise, indépendamment de l'existence d'un règlement intérieur ». Elle concerne donc **toutes les entreprises**, quel que soit l'effectif de leurs salariés.

A. — LES ORIENTATIONS ESSENTIELLES DU TEXTE TRANSMIS

a) Le projet du Gouvernement.

Le projet propose tout d'abord une définition de la **sanction**, considérée comme « toute mesure prise par l'employeur à la suite d'un agissement » fautif du salarié — agissement qui lui n'est pas défini — et de nature à affecter « sa présence, sa carrière ou sa rémunération » dans l'entreprise. Cette exigence exclut donc d'après l'exposé des motifs la simple explication verbale qui n'a pas de tels effets juridiques.

S'il est soumis à l'obligation d'établir un règlement intérieur, l'employeur, nous l'avons vu, est tenu d'y prévoir la nature et l'échelle des sanctions applicables ainsi que les mesures propres à assurer les droits de la défense du salarié.

Bien qu'une certaine autonomie soit reconnue à l'employeur dans la détermination des sanctions, les amendes demeurent interdites, ce qui est conforme au droit actuel.

Le projet prévoit en outre et surtout une procédure nouvelle variable suivant les sanctions envisagées. Quelles que soient celles-ci, le salarié doit toujours être **informé par écrit** des reproches qui lui sont faits. Si la sanction est susceptible d'avoir une incidence **immédiate** sur sa présence, sa carrière ou sa rémunération, l'employeur doit le convoquer, indiquer le motif de la sanction et recevoir ses explications. Le salarié peut se faire accompagner, pour cette audition, d'une personne appartenant à l'entreprise.

Une seule exception est apportée à cette procédure d'audition, lorsque les faits commis causent un trouble ou un danger et nécessitent une mise à pied immédiate.

L'innovation essentielle du projet réside dans deux points : le premier est que les dispositions procédurales proposées, à savoir essentiellement l'entretien préalable et la notification écrite des motifs de la sanction, seraient applicables à certains licenciements pour

faute qui, en vertu du droit actuel, n'impliquaient pas une telle procédure. Il s'agit des licenciements opérés par les employeurs occupant habituellement moins de onze salariés et des licenciements concernant les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté. Seule était jusqu'à présent requise l'exigence d'une notification par lettre recommandée (art. L. 122-14-1).

La seconde innovation du projet initial consiste dans l'instauration d'un contrôle de l'adéquation de la sanction à la faute commise, non admis jusqu'ici par la jurisprudence judiciaire, et confiée au conseil de prud'hommes. Ainsi, sauf en cas de licenciement, la juridiction éventuellement saisie pourrait, si la sanction lui paraît « manifestement disproportionnée » par rapport à la faute commise, prononcer son annulation.

Le projet prévoit, en outre, un délai de prescription des faits par trois mois et des sanctions par trois ans.

Enfin, si un délai de deux ans est accordé aux employeurs pour mettre leur règlement intérieur en conformité avec la nouvelle loi, les garanties nouvelles en matière de procédure seraient d'application immédiate.



Globalement, le texte proposé étend donc à toutes les sanctions, qu'il tente d'ailleurs de définir, une procédure jusqu'ici réservée à la plupart des licenciements pour faute.

b) L'avis du Conseil économique et social.

L'avis du Conseil a été relativement favorable. Mais il observe dès l'abord que, là encore, il ne suffit pas de créer des droits pour les rendre effectifs : « Encore faut-il prévoir les mesures fonctionnelles qui en permettront l'exercice. » De même énonce-t-il que la mission permanente de contrôle de conformité confiée à l'inspection du travail en matière de règlement intérieur entraînera une surcharge des services, de même, le recours à l'arbitrage des conseils de prud'hommes pour le contrôle de la proportionnalité de la sanction à la faute « entraînera des retards considérables et donc finalement une paralysie des instances ».

C'est une mise en garde que nous n'oublierons pas.

En dehors de cette réserve immédiate, le Conseil économique approuve l'économie du projet sur le nouveau droit procédural.

« Il note avec intérêt — est-il précisé — et comme une avancée sociale d'importance dans le développement des droits des travail-

leurs, que, quelle que soit la sanction encourue, le salarié est informé par écrit des griefs qui lui sont reprochés. Il constate qu'une procédure précise de convocation et d'entretien entre les parties est établie lorsque la sanction prononcée à l'endroit du salarié peut avoir une incidence immédiate sur sa présence dans l'entreprise, sa carrière et sa rémunération. »

Cependant, tout en affirmant le caractère positif de l'extension à l'ensemble des salariés de la procédure prévue, le **Conseil économique s'inquiète de ses conséquences dans les petites entreprises**. « Il ne faudrait pas — observe-t-il, que les garanties procédurales ainsi définies aient certains **effets contraires au but recherché**. La nécessité de transmissions écrites entre les parties pourrait aboutir — procédure pour procédure — à la sanction la plus grave, à savoir le licenciement de préférence à des sanctions intermédiaires. »

A cet égard, le Conseil rappelle son souhait de voir se développer la conciliation pour faciliter le règlement amiable des litiges intervenant dans les petites entreprises.

Les propositions de modifications qu'il formule vont dans le sens d'une plus grande précision. Certaines seront d'ailleurs reprises par la commission de l'Assemblée nationale. Mais la plus notable tendait à n'étendre la compétence prud'homale qu'aux sanctions les plus graves ; elle n'a pas été retenue.

c) L'examen par l'Assemblée nationale.

Dans la discussion de ces articles nouveaux, c'est la définition de la sanction et le recours au conseil de prud'hommes pour apprécier la validité de la sanction, et surtout sa proportionnalité au manquement, qui ont été le plus débattus. En raison surtout de l'aggravation de l'engorgement des juridictions qui en résultera. Comme l'exprimait un orateur : « Au demeurant, est-il bien raisonnable de payer d'un prix aussi lourd la seule satisfaction d'obtenir une censure du juge à propos d'avertissements ou de blâmes, sans parler des contentieux interminables qui s'ensuivront ? »

Ont été, de même, soulignés par beaucoup, les **risques « d'effets pervers »** que comporte la nouvelle procédure, les bonnes intentions de ces auteurs se retournant, en fait, contre l'intérêt des salariés. Certains évoquaient même la possible naissance de « carnets de notes » ou de « dossiers » dans lesquels seraient soigneusement consignées toutes les fautes commises par le salarié, de façon à les faire valoir un jour ; d'autres, la tentation pour l'employeur — à procédure égale —, du recours immédiat au licenciement et, en conséquence, le risque d'un inévitable durcissement des sanctions.

A été enfin repris, une fois de plus, le débat sur le droit d'expression politique des salariés, dont nous verrons que le refus ne constitue qu'une étape.

Les rédactions votées ont pour finir **considérablement étendu la notion de sanction, précisé les règles de procédure, élargi encore la compétence prud'homale et réaffirmé la nullité de toute sanction ou licenciement prononcé en raison d'opinions politiques, d'activités syndicales ou de convictions religieuses.**

B. — LES PROPOSITIONS DE VOTRE COMMISSION

Votre Commission a procédé à un examen approfondi des textes transmis et écouté longuement les partenaires sociaux. Elle a ainsi acquis la conviction que, s'il fallait effectivement limiter la part de l'arbitraire et accorder en conséquence aux salariés un certain nombre de garanties disciplinaires, il n'était pas souhaitable d'introduire dans toutes les entreprises privées des règles inspirées du statut de la fonction publique et qui remettent par trop en cause l'autorité du chef d'entreprise.

• Un texte inacceptable en l'état

Globalement, le texte voté par l'Assemblée nationale n'est pas satisfaisant. Il ne l'est ni intellectuellement ni juridiquement ni concrètement.

La définition de la sanction prévue à l'article L. 122-40 est à l'évidence trop large. Il y a par ailleurs une contradiction entre ce souci de prendre en compte toutes les formes possibles de sanction et la volonté exprimée dans l'article L. 122-34 de voir préciser dans le règlement intérieur une échelle des peines.

Les différences de formulation entre la définition de l'article L. 122-40 et celle de l'article L. 122-41 risquent d'entraîner de multiples difficultés.

La compétence prud'homale, d'autre part, encore élargie par l'Assemblée nationale, non seulement provoquera l'encombrement des tribunaux, mais sera inopérante dans les faits. En outre, elle dégradera plus encore les rapports sociaux dans l'entreprise.

Les rédactions votées, enfin, aboutissent à des situations très paradoxales et contradictoires en droit : alors que des sanctions légères pourront être annulées par le juge, la sanction la plus grave,

le licenciement, ne le pourra pas. De même, la charge de la preuve pour ces sanctions bénignes incombera à l'employeur, alors qu'en cas de licenciement il appartient au juge de forger sa propre conviction au vu des éléments fournis par les parties (art. L. 122-14-3).

Le texte voté par l'Assemblée nationale mérite donc d'être totalement réexaminé pour des raisons et de droit et de fait.

• **Un seuil d'application**

Après une étude attentive de la portée et des conséquences des dispositions proposées, votre Commission considère comme indispensable de limiter le nouveau droit procédural aux entreprises comprenant plus de **vingt salariés**, ne serait-ce que parce que seules ces entreprises sont tenues d'édicter un règlement intérieur qui comporte obligatoirement une échelle de sanctions.

Dans les entreprises plus petites, la nature des rapports humains rend inutile et sans fondement la procédure proposée qui suscitera par contre des lourdeurs de gestion disproportionnées.

Il est apparu, d'autre part, qu'il convenait également de s'inspirer, en ce qui concerne le champ d'application du projet, de la législation applicable en matière de licenciement en ne retenant l'applicabilité du texte que pour les salariés ayant plus d'un an d'ancienneté.

• **Une procédure disciplinaire mais pas de compétence prud'homale.**

Globalement convaincue qu'il ne convient pas d'appliquer dans les entreprises privées une procédure par trop inspirée du droit de la fonction publique, profondément hostile à l'extension — au-delà de ce qu'elles sont — des compétences prud'homales qui remettrait par trop en cause l'autorité du chef d'entreprise et conscient des difficultés contentieuses et pratiques que ces nouvelles dispositions ne manqueront pas de soulever, votre Commission vous proposera :

— de supprimer la définition de la sanction prévue à l'article L. 122-40 qui n'a d'intérêt qu'à l'occasion d'une action judiciaire qu'elle n'accepte pas ;

— de retenir par contre pour les sanctions les plus graves une procédure disciplinaire qui permette aux salariés de se justifier ;

— de supprimer la nouvelle compétence prud'homale proposée ;

— de réaffirmer enfin et avec force son hostilité au droit d'expression politique dans les entreprises par la suppression du nouvel article L. 122-46.

SECTION II

LE DROIT D'EXPRESSION DES SALARIÉS

Les dispositions relatives au droit d'expression des salariés sont sans doute les plus importantes du projet, celles qui ont été les plus longuement discutées et modifiées à l'Assemblée, celles qui ont le plus retenu l'attention des partenaires sociaux que nous avons entendus et celles qui, effectivement, méritent le plus d'observations.

Le sujet, il est vrai, n'est pas neuf et fait l'objet depuis de nombreuses années d'initiatives, d'expérimentations et de commentaires multiples.

En ce sens, la prétention du Gouvernement de « créer un droit nouveau » qui devrait à lui seul transformer notre Code du travail en « Code de la démocratie économique » est excessive : le projet **ne crée aucun droit**. Ce droit existe, il est exercé. Les chefs d'entreprise que notre Commission a auditionnés sont venus en témoigner. Ils n'ont pas attendu la loi pour agir.

Tout au plus, le texte en prévoit-il des **modalités d'organisation** dans des conditions plus que contestables parce qu'elles risquent d'aboutir à la mise à l'écart de l'encadrement et à la confiscation de ce droit par certaines organisations syndicales dans un but différent de celui que peuvent imaginer présentement les auteurs du texte.

« Ni soviets, ni anarchie. » On connaît ce cri d'alarme qui est lancé par certains responsables syndicaux, professionnels et ouvriers.

C'est parce que nous sommes fondamentalement attachés au principe du droit d'expression des salariés, qui constitue pour nous un volet essentiel de la participation, que nous ne pouvons accepter son détournement.

C'est la lumière des risques que font courir au **droit d'expression** les modalités prévues par le projet pour en organiser l'exercice, que nous nous prononcerons, non sans souligner les incohérences et contradictions d'un texte qui demeure d'ailleurs purement provisoire et expérimental puisqu'un projet de loi devrait nous être soumis avant le 31 décembre 1985 pour en déterminer les modalités définitives.

A. — LES ORIENTATIONS DU TEXTE TRANSMIS

1. LE TEXTE INITIAL DU PROJET

L'exposé des motifs du projet traduit des intentions louables, celles notamment de répondre aux aspirations nouvelles des travailleurs **« désireux de s'exprimer et d'intervenir en vue de modifier les conditions quotidiennes de leur travail »**.

Ce souhait des salariés n'est pas incompatible, est-il précisé, avec la fonction traditionnelle de « médiatisation » des institutions représentatives : délégués du personnel, comité d'entreprise, organisations syndicales. Il lui est complémentaire : « Parce qu'il connaît chacun des aspects de son poste de travail, chaque salarié peut lui-même apporter les solutions aux problèmes existants. »

C'est donc cette « aspiration fondamentale des travailleurs qui supportent mal les conditions créées par l'organisation hiérarchique du travail » qu'entend encourager le Gouvernement.

Et de préciser :

« Le droit d'expression doit être **direct**. Il portera sur les conditions de travail et s'organisera autour du groupe ou de la cellule de travail. Il devra mettre en œuvre les compétences de l'encadrement et prévoir l'articulation nécessaire avec les fonctions et les responsabilités des institutions représentatives et le nécessaire contrôle syndical sur la définition des procédures. »

Si nous ne pouvons que partager ces objectifs que nous avons toujours défendus, force est de s'interroger sur le dispositif proposé par le projet :

— il ne reconnaît le « bénéfice » d'un « droit à l'expression » qu'aux travailleurs des entreprises de plus de 50 salariés ;

— ce droit est ainsi défini : « droit à l'expression directe et collective sur le contenu et l'organisation du travail, ainsi que sur la définition et la mise en œuvre d'actions destinées à améliorer les conditions de travail dans l'entreprise » ;

— il s'exerce sur les lieux et temps de travail et est rémunéré comme tel ;

— s'il est reconnu dans les entreprises à partir de 50 salariés, il n'est organisé que dans les entreprises occupant **plus de 200 salariés**. Encore cette organisation est-elle laissée à la négociation des partenaires sociaux, négociation qui devrait se dérouler suivant les modalités prévues par le prochain projet relatif à la négociation collective et au règlement des conflits collectifs du travail.

Le projet se borne à énumérer les points sur lesquels devrait porter l'accord, mais sans que soit aucunement mentionnée l'« articulation nécessaire avec les compétences de l'encadrement ».

Il s'agit :

— du niveau, du mode d'organisation, de la fréquence et de la durée des réunions permettant l'exercice du droit ;

— des mesures destinées à assurer la liberté d'expression de chacun et la transmission des vœux et des avis à l'employeur ;

— des conditions dans lesquelles l'employeur fait connaître aux salariés concernés, au comité d'entreprise, au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou à toute commission compétente légalement instituée dans l'entreprise ou l'organisme la suite qu'il a réservée à ces vœux et avis.

Les négociations en vue de cet accord devraient être engagées dans les six mois de la promulgation de la loi.

Dans les deux ans qui suivent, les comités d'entreprise concernés devraient procéder à « un constat des résultats obtenus », qu'ils transmettraient après avis des délégués syndicaux aux inspecteurs du travail.

Ce délai de deux ans donnerait, précise l'exposé des motifs, « la possibilité de recenser les résultats de l'expérimentation et de déterminer les voies qu'il conviendra d'emprunter afin de généraliser ce droit nouveau ».

A la suite d'un rapport qu'il s'engage à soumettre au Parlement, c'est par décret en Conseil d'Etat que le Gouvernement, dans le projet initial, devait déterminer les modalités définitives d'exercice du droit d'expression « lorsque l'accord prévu... n'aura pas été conclu ou aura été dénoncé ».

2. LA PROPOSITION D'AJOURNEMENT DU CONSEIL ÉCONOMIQUE ET SOCIAL

L'avant-projet de loi « relatif au développement de l'expression des travailleurs dans l'entreprise » est l'un des deux textes au sujet desquels la section du travail et des relations professionnelles a proposé au Conseil de se prononcer par un vote de principe. Plusieurs formulations, on le sait, ont été proposées par voie d'amendements. Celle qui suggérait d'émettre un avis favorable au projet n'a recueilli que 38 voix contre 97 et 15 abstentions. Deux autres amendements tendant, de même, à approuver le projet de loi, à titre expérimental, ont été également repoussés.

L'avis qui a été finalement voté par 88 voix contre 45 et 19 abstentions, tout en affirmant « adhérer à l'esprit du texte », a estimé qu'au moment où sont modifiés ou en voie de modification le rôle et l'avenir des différentes institutions par lesquelles passe aujourd'hui l'expression collective des travailleurs, il conviendrait, **avant d'envisager de nouvelles formes d'action, de dresser un bilan des effets des différentes mesures mises en œuvre par les projets de loi faisant suite au rapport Auroux.**

Pour les groupes du Conseil qui ont pris l'initiative de déposer cette proposition d'ajournement, le droit d'expression directe et collective des salariés que le projet de loi veut instituer **risque de porter atteinte :**

- **aux prérogatives des organisations syndicales, pour les uns ;**
- **et du personnel d'encadrement, pour les autres.**

La minorité du Conseil qui approuvait le texte estimait, au contraire, qu'il était irréaliste de refuser de tenir compte des aspirations nouvelles des travailleurs.



Cette réserve du Conseil économique et social à l'égard des dispositions envisagées mérite d'être soulignée et prise en considération. Car cette assemblée, qui rassemble l'ensemble des « forces vives » du pays, traduit ainsi les positions très divergentes, voire contradictoires des partenaires sociaux sur ce point. Divergences et contradictions que nous avons pu constater lors des auditions auxquelles nous avons procédé, mais qui paraissent d'autant plus lourdes de conséquences que c'est précisément aux organisations professionnelles et syndicales que ca revenir le soin — au moins dans une phase expérimentale — de déterminer les modalités d'exercice d'un droit auquel chacune donne un sens différent. D'où l'inquiétude que nous ne pouvons manquer de ressentir et d'exprimer.

3. LES DÉBATS A L'ASSEMBLÉE NATIONALE : UN TEXTE ÉLARGI ET EXPÉRIMENTAL

Il est impossible de résumer l'ampleur et la passion des discussions qui se sont déroulées sur ces nouvelles dispositions à l'Assemblée nationale. Elles ont permis, à l'évidence, de souligner les insuffisances et les contradictions du projet :

• En ce qui concerne, tout d'abord, **la définition même du droit**, la question s'est posée de savoir s'il s'agissait d'un droit d'« expression » ou « à l'expression », et si l'expression « individuelle » y avait sa place.

Seule a paru entraîner un certain consensus la détermination du domaine de l'expression dont semble apparemment exclue, tout au moins pour un temps, la politique.

- Le champ d'application du projet, après avoir été longuement débattu, s'est trouvé, finalement, élargi à l'ensemble du secteur public, bien qu'aient été soulignés les risques de contradiction entre le droit d'expression ainsi défini et celui qui résultera du prochain projet de loi sur la démocratisation du secteur public.

- Le droit a, de même, été étendu à l'ensemble des entreprises, la condition d'effectifs minimums ayant été supprimée. Mais il n'en demeure pas moins que la définition des modalités d'exercice du droit est réglée très différemment, suivant qu'il s'agit d'une entreprise de moins de 200 salariés ou de plus de 200 salariés.

- C'est le fait que la détermination des modalités d'exercice du droit soit dans ces dernières laissée à la négociation des partenaires sociaux qui a été le plus contestée, d'autant que n'a pas été résolue la question des organisations parties à la négociation de l'accord. S'agit-il des organisations représentatives dans l'entreprise, ou ne s'agit-il que des cinq organisations représentatives au plan national et dont les positions sont très contradictoires sur la question ? Comment ne pas craindre, dans ces conditions, une confiscation du droit d'expression individuel au profit d'organisations syndicales qui risquent de la détourner à d'autres fins, notamment par la constitution de conseils d'atelier ?

- A été longuement critiqué le fait que soit absent du dispositif le rôle de l'encadrement, pourtant fondamental en la matière mais aucun amendement n'a pu être adopté pour remédier à cette carence.

- Ont été, de même, très discutées les conditions dans lesquelles pourraient être définies — dans le silence du projet initial — les modalités d'exercice du droit dans les entreprises de moins de 200 salariés dans lesquelles n'existe pas d'obligation de négocier. Le texte finalement adopté prévoit qu'« à défaut de négociation » le chef d'entreprise doit obligatoirement consulter les organisations syndicales, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel. Il en résulte que la négociation n'est obligatoire que dans les grandes entreprises, même si elle est encouragée dans les autres.

- Le projet initial n'apportait pas de solution non plus en cas d'absence d'accord, lorsque la négociation est obligatoire. A l'issue, là encore, d'un large débat, il a été prévu, sans que la rédaction soit totalement satisfaisante, que le chef d'entreprise prenait les dispositions nécessaires après consultation des représentants du personnel.

- Compte tenu de la divergence de position des partenaires sociaux, l'hypothèse de l'échec des négociations n'est pas théorique, moins sans doute que celle du refus par l'employeur d'engager les négociations qu'a cependant voulu pénaliser l'Assemblée en l'assimilant au délit d'entrave. Aucune disposition n'a été prévue, par contre, à l'encontre des organisations syndicales qui se refuseraient à la discussion collective.

- A été, en outre, profondément discutée et modifiée la disposition relative au rapport établi dans les deux ans par les entreprises concernées. Il relève désormais de la responsabilité du chef d'entreprise qui recueille, pour ce faire, les avis des délégués syndicaux et des représentants du personnel.

- Mais la plus importante modification est celle, ultime, apportée par le Gouvernement à l'article final du projet et qui prévoit qu'il reviendra à une loi de déterminer, avant le 31 décembre 1985, les modalités définitives d'exercice du droit d'expression. Le texte dont nous débattons ne constituera donc qu'une phase totalement expérimentale et provisoire. L'économie du projet s'en trouve bouleversée.

Les partenaires sociaux ne se trouvent plus guère incités à négocier, encore moins à parvenir à un accord, cet accord s'avérant inutile avec le dépôt d'une loi qui concernera tout le monde, et pas seulement ceux — comme dans le projet initial — qui n'avaient pu aboutir à un accord ou dont l'accord avait été dénoncé.

B. — LES PROPOSITIONS DE VOTRE COMMISSION

Votre Commission ne peut être opposée au principe d'un droit qu'elle a toujours admis et qui constitue, à ses yeux, un volet non négligeable de cette participation des travailleurs à la vie de l'entreprise — au niveau de leurs conditions de travail — qu'elle souhaite promouvoir. Si elle partage les objectifs du texte, elle ne peut néanmoins en accepter la mise en œuvre qui risque, à ses yeux, d'aboutir, là où ce droit s'exerce déjà, à sa régression, et là où il n'est pas encore suffisamment mis en œuvre, à sa confiscation par des organisations syndicales au détriment des salariés et de l'encadrement, confiscation qui porte en germe des risques certains de politisation et de dysfonctionnement pour l'entreprise.

Un certain nombre d'éléments méritent, en préalable d'être rappelés :

a) Le **droit d'expression** mentionné par le projet existe déjà, le texte ne faisant qu'en organiser partiellement l'exercice, sans doute davantage pour « faire pièce » aux orientations existantes que pour en promouvoir réellement un nouveau développement.

Plus qu'un texte novateur, il s'agit donc d'un texte **légaliste** dont la portée concrète, on l'a vu, est d'ailleurs mince.

Ce droit d'expression, nous ne le redirons jamais assez, n'a jamais été contesté. Sans citer le cas des petites entreprises qui ne subsistent que par le dialogue constant entre leurs chefs et leurs salariés, il faut rappeler les pratiques déjà anciennes et toujours fructueuses dans les entreprises plus importantes, et qui résultent d'initiatives diverses.

Ce droit d'expression a trouvé cependant une nouvelle « vigueur » dans un triple enracinement idéologique qui explique d'ailleurs l'ambiguïté qui l'entoure :

— la recherche d'une plus grande participation des travailleurs à l'entreprise ;

— une inspiration « soixante-huitarde » accordant au droit à la parole et à la communication des vertus quasi magiques, soutenue par une organisation syndicale ;

— enfin la prise de conscience par certains chefs d'entreprise de l'intérêt du « dialogue » dans l'entreprise entre, notamment, la hiérarchie et les salariés.

Cette convergence de trois éléments explique l'intérêt porté depuis une quinzaine d'années à cette expression.

On se souvient d'autre part des encouragements formulés par les pouvoirs publics. Pour ne prendre que la période la plus récente, nous citerons le rapport Sudreau de 1975 qui prévoyait précisément sa reconnaissance, tout en mesurant les risques et les conditions de réussite :

« La mise en œuvre de toute faculté d'expression au sein d'une collectivité est toujours délicate.

« S'agissant de l'entreprise, les risques qu'elle comporte amènent certains à la considérer comme inopportune.

« A leurs yeux, elle pourrait conduire à une procédure d'information concurrente de l'activité des délégués du personnel, voire des délégués syndicaux. En outre, elle pourrait susciter des tensions entre le personnel et la hiérarchie et ouvrir la voie à des discussions désordonnées et même inutiles, car génératrices d'illusions.

« Pour réels qu'ils soient, ces risques ne sont pas décisifs.

« Des expériences en cours dans des entreprises montrent que la liberté d'expression est parfaitement compatible avec l'exercice efficace de l'autorité hiérarchique ; pour qu'il en soit ainsi, il importe d'associer aux réunions d'unités de production — ateliers, magasins, bureaux — la maîtrise, un ou plusieurs cadres de niveau plus élevé, ainsi que les délégués du personnel compétents. Chacun s'efforce d'indiquer concrètement les défauts et les lacunes des modes d'organisation actuels et les moyens propres à y remédier.

« Certes, l'encadrement sera amené à repenser son rôle : impulsion et animation deviendront ses fonctions majeures. Il faut naturellement le préparer à exercer son autorité dans un esprit différent. Au surplus, il faudra que les pouvoirs de l'entreprise soient suffisamment déconcentrés pour que les demandes formulées à la base reçoivent des réponses appropriées et rapides.

« Pour garantir le succès de cette innovation et tenir compte de ces difficultés, il est indispensable de laisser les partenaires dans l'entreprise décider du moment et du processus d'exercice du droit de chacun à la parole. C'est donc à chaque entreprise, en particulier à l'intérieur d'accords contractuels, d'en déterminer les conditions de mise en œuvre progressive. Le législateur ne devrait intervenir qu'après quelques années d'expérience, en se prononçant éventuellement sur l'obligation pour chaque entreprise de consacrer un certain nombre d'heures à l'expression directe des travailleurs. »

C'est dans la lignée de ce rapport qui militait en faveur d'une vaste réforme de l'entreprise que, dans une déclaration du Gouvernement à l'Assemblée nationale, le 11 mai 1976, le Premier ministre d'alors précisait (1) :

« Ce que nous voulons... c'est l'institution d'un véritable droit d'expression des travailleurs, aussi fondamental que le droit au travail lui-même. Dans cet esprit, le Gouvernement recommandera au chef d'entreprise d'organiser, au niveau de l'équipe de travail, des réunions périodiques des travailleurs avec leur chef d'équipe et un représentant de la direction qui répondra aux questions qui lui seront posées et surtout qui recueillera les suggestions qui lui seront faites. Au bout d'une année d'expérience, les modalités de la généralisation de cette nouvelle forme d'expression par les travailleurs seront examinées par les pouvoirs publics, pour qu'on puisse en tirer toutes les conclusions nécessaires. »

De fait, le rapport du comité « Emploi et Travail » du Commissariat général au Plan pour la préparation du VII^e Plan renrenait cette idée force qui devait s'inscrire dans la politique menée. C'est ainsi que le Gouvernement incitait les entreprises à développer les possibilités

(1) J.O. A.N., première séance du 11 mai 1976, p. 2848.

d'expression directe des travailleurs sur le contenu et les conditions de leur travail et encourageait à la concertation avec le personnel d'encadrement.

Une lettre était adressée à cet effet par le Premier ministre aux représentants du patronat et une loi était votée, s'agissant des cadres, en décembre 1977.

Au sein des organisations patronales elles-mêmes, les directives étaient données pour que « l'amélioration des conditions de travail soit réalisée non seulement pour les salariés mais avec eux ce qui doit conduire les chefs d'entreprise à donner au personnel lui-même la possibilité de s'exprimer sur son propre travail » (Lettre du 24 mai 1978 du Président du C.N.P.F.).

Les assises du Patronat de 1977 devaient d'ailleurs dresser un premier bilan des actions entreprises.

En août 1979, une journée d'étude, au ministère du Travail, réunissait des associations ayant une expérience en la matière et, au Conseil des ministres du 10 octobre de la même année, le Premier ministre donnait son accord à la recherche de procédures souples et diversifiées permettant aux travailleurs de s'exprimer sur leur lieu de travail, avec la participation de la maîtrise et de l'encadrement.

Nous ne pouvons citer ici toutes les structures permanentes d'expression qui se sont mises en place et qui ont pour nom réunions d'échange, commissions d'amélioration du travail, équipes autonomes, comité de la qualité de la vie, groupes opérationnels de réflexion, groupes d'enrichissement des tâches, réunions d'atelier, etc.

Notre Commission spéciale a tenu tout particulièrement à saisir le « vécu » de ces expériences. Elle a ainsi entendu le directeur de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail, qui a pu dresser le bilan des initiatives en cours, ainsi que plusieurs chefs d'entreprises, petites moyennes et grandes, avec lesquels les échanges ont été infiniment fructueux.

Notre Commission a pu ainsi constater que le droit d'expression est déjà largement pratiqué et encouragé, même s'il rencontre encore de nombreuses résistances. Mais cette expérience déjà longue permet précisément de définir les conditions de sa réussite.

L'exercice de ce droit doit à l'évidence (1) être assorti de certaines conditions qui relèvent en premier lieu du souci de préserver les rôles de chacun des intervenants et en second lieu de la volonté de lui maintenir sa finalité propre : l'expression directe ne peut se substituer au rôle dévolu à l'encadrement et aux instances représentatives. S'il ne doit pas être utilisé ou ressenti comme un moyen de tourner l'action syndicale ou celle des représentants du personnel, il

(1) Cf. Rapport de la Commission « Emploi et relations de travail », VIII^e Plan.

doit permettre aux salariés d'avoir « barre » sur leurs propres fonctions, de participer au niveau des conditions de travail, aux décisions prises par la direction. C'est un dialogue qu'il convient d'engager entre tous les éléments de l'entreprise.

C'est ce que nous ont confirmé les chefs d'entreprise entendus.

Nous pouvons ajouter que, s'il ne faut pas en effet faire de ce droit d'expression une « machine de guerre » contre les syndicats, il ne faut pas non plus le remettre exclusivement entre leurs mains. A moins qu'il ne s'agisse seulement de récupérer à leur profit certaines initiatives patronales qui ont pourtant pleinement satisfait les salariés qu'elles ont concernés.

b) Ce droit doit être préservé et protégé contre tout détournement.

Ces considérations doivent toujours nous guider dans les choix que nous pourrions faire en examinant ce projet qui s'avère à l'évidence ambigu.

L'ambiguïté réside **d'abord dans la démarche choisie**, aggravée par le vote ultime d'un amendement qui neutralise les accords qui auront pu être négociés. Une démarche souple et la négociation paraissent en effet préférables à un texte de loi rigide et uniforme. La participation, l'expression, le dialogue ne se décrètent pas. Il aurait été préférable de favoriser des expériences, d'inviter les partenaires à se rapprocher, à négocier à titre transitoire des formules d'expérimentation sur la base desquelles une généralisation ultérieure aurait été possible.

L'ambiguïté réside ensuite dans une **conception trop restrictive de la liberté d'expression** qui doit être directe et collective mais aussi et peut-être surtout **individuelle**, faute de quoi la volonté affichée de répondre aux aspirations des travailleurs de s'exprimer chacun sur leurs conditions de travail sera vaine. La personnalité de chaque salarié ne se dilue pas dans celle de l'entité collective quelle qu'elle soit. Et l'on peut craindre, avec ce refus de prise en considération de l'expression individuelle, que le texte ne vise en fait qu'à l'instauration de structures collectives, voire collectivistes : « conseils d'atelier » ou de bureaux, réunis sur les lieux et temps de travail, par les délégués syndicaux et sous leur contrôle étroit.

Il nous paraît en outre indispensable de réaffirmer le rôle de **l'encadrement** dans la mise en œuvre du droit d'expression, tout au moins si ses finalités sont bien celles que veut concrétiser le projet. C'est une des conditions de la réussite des expériences qui lui donne sa véritable dimension de participation à l'organisation du travail.

C'est aussi une garantie contre les « dérives » possibles et l'assurance d'une prise en considération de l'expression formulée. Or celle-ci n'a d'intérêt que si elle débouche réellement sur un changement possible des conditions de travail. Certes, le Ministre n'a pas nié, particulièrement devant notre Commission, les responsabilités des cadres en la matière, mais il aurait été indispensable de les préciser dans la loi.

Il semble enfin illusoire, voire dangereux, de remettre aux seules organisations syndicales, représentatives au plan national, le soin de déterminer par accord, dans les entreprises de plus de 200 salariés, les modalités d'exercice du droit. Illusoire car leurs divergences rendent peu probable un accord ; dangereux, car le risque est grand, si accord il y a, d'une confiscation ou d'une neutralisation à leur profit du droit d'expression des travailleurs. Les organisations syndicales n'ont pas à être, au risque de dénaturer le droit d'expression, les interlocuteurs privilégiés, voire uniques du dialogue dans l'entreprise. D'autant qu'elles s'opposent sur ses modalités.

On ne résumera que l'essentiel des divergences :

Le patronat ne souhaite pas, pour sa part, voir les lieux de travail transformés en forum permanent, ni voir remises en cause des expériences qui ont été fécondes ; il estime ainsi, comme tous les cadres responsables d'entreprises, que l'expérience des travailleurs passe par la médiation de l'encadrement dont le rôle tend de plus en plus vers « l'animation » sociale.

A l'inverse on le sait, pour être authentique, aux yeux de nombre de syndicalistes, l'expression des travailleurs doit échapper à cette influence des « représentants patronaux » et relayer l'action syndicale qui doit la contrôler.

Globalement les positions des centrales ouvrières sont loin d'être uniformes ; elles sont relativement réservées à l'exception de la C.F.D.T. qui soutient, depuis de nombreuses années très précisément, ce que propose le projet.

La C.G.T. manifeste une préférence certaine pour le renforcement des institutions représentatives et des syndicats. Si elle admet le droit d'expression c'est à l'évidence afin de dépasser à terme l'expression sur les seules conditions de travail, pour parvenir au droit d'organisation politique à l'intérieur de l'entreprise, avec le support du conseil d'atelier.

Quant à F.O. on connaît son refus, qui repose sur trois arguments : la crainte d'intégration, le risque d'élimination à terme du syndicalisme et la crainte d'une manipulation des assemblées de travailleurs.

On voit mal dans ces conditions, si ne peuvent être parties à la négociation que les seules organisations représentatives au niveau

national, comment pourra être conclu un accord, ou comment on pourra éviter qu'il ne soit utilisé à d'autres fins que celles qui sont prescrites par le projet.

Il conviendrait donc que le texte précise nettement la situation, là où l'accord n'aboutira pas, quitte à prévoir le recours à la consultation de l'ensemble du personnel par voie de référendum.

Il devrait aussi préciser davantage les modalités d'organisation du droit d'expression dans les entreprises de moins de 200 salariés et prévoir la cohérence, s'agissant des entreprises publiques, entre ces dispositions et celles du prochain projet sur la démocratisation du secteur public.

**c) Une option fondamentale :
la suppression des dispositions proposées.**

Après avoir défini ces préalables, la tentation est grande de tenter d'apporter des modifications au texte qui nous est soumis.

Un certain nombre d'amendements seraient effectivement envisageables afin de traduire dans la loi les orientations que nous avons formulées.

Mais nous refuserons de nous engager dans une voie qui pourrait faire penser que nous acceptons un processus dangereux qu'aggrave encore la perspective du prochain projet sur la démocratisation du secteur public.

Nous sommes plus que jamais favorables au droit d'expression des salariés mais il n'y aurait rien de pire à nos yeux que de mettre en place une expression qui pourrait être détournée de sa finalité propre. Mieux vaut ne rien inscrire dans la loi que d'y mettre des dispositions qui risquent d'aboutir à la perversion du système lui-même.

Le système participatif que nous souhaitons voir mis en œuvre suppose en effet un **dialogue permanent entre la maîtrise et les travailleurs** s'exprimant individuellement et collectivement, pour aboutir à une prise en charge commune des problèmes qui se posent au niveau des conditions de travail notamment. L'expression est partie intégrante du travail dont elle ne se dissocie pas.

Elle implique donc que l'encadrement reste l'intermédiaire privilégié entre la direction et les salariés afin de formuler, traduire, faire « remonter » et faire « redescendre » les propositions exprimées.

C'est très précisément ce que rejettent certaines organisations, qui n'admettent la présence des cadres dans les réunions d'expression, qu'à égalité — au mieux — avec les autres salariés et qui ont à l'évidence une conception de l'expression qui leur est propre.

Or, si l'on remet aux organisations syndicales le soin de définir les modalités du droit d'expression, c'est vraisemblablement la position des organisations majoritaires qui l'emportera.

L'absence de l'encadrement, ou sa présence « égalitaire », favorisera l'institution de « hiérarchies parallèles ».

L'existence du groupe suscitera inévitablement la mise en place d'une structure collective irresponsable et « la prise de pouvoir » par un leader improvisé ou non.

L'expression, concrétisée en conseil d'atelier ou en groupe autogestionnaire, si elle n'est pas intégrée dans le processus décisionnel de l'entreprise, se trouvera marginalisée et susceptible de tous les détournements vers d'autres fins, notamment politiques. C'est très précisément ce qu'envisage le projet de loi sur la démocratisation du secteur public.

C'est ce que nous ne pouvons admettre et c'est la raison pour laquelle nous vous proposerons de supprimer les dispositions telles que transmises par l'Assemblée nationale.

CONCLUSION

Telles sont donc, mes chers collègues, les différentes observations de votre Commission spéciale. Un certain nombre d'entre elles sont à l'origine d'amendements qui vont vous être proposés au cours de la discussion des articles.

En ce qui concerne les articles relatifs au règlement intérieur et au droit disciplinaire, ces amendements ont pour objet de concilier le légitime souci d'assurer le respect de la dignité des salariés et leur protection contre tout risque d'arbitraire avec la nécessité de préserver l'autorité du chef d'entreprise, autorité indispensable au bon fonctionnement de celle-ci, qui est, comme nous avons eu maintes fois l'occasion de le rappeler, une communauté d'hommes, mais aussi une unité de production avec ses contraintes spécifiques. C'est dans cet esprit qu'elle vous propose de supprimer les dispositions adoptées par l'Assemblée nationale qui se traduisent par une disparition quasi systématique de tous les seuils.

Comment pourrait-on, sans méconnaître totalement la réalité économique, ignorer les différences fondamentales d'organisation et de fonctionnement qui séparent les petites et les grandes entreprises ?

Consciente des dangers très graves qu'elles comportent, votre Commission vous propose également de refuser avec la plus grande fermeté toutes les mesures qui tendent à introduire la politique dans le monde du travail et vous présente des amendements tendant à la suppression de dispositions, certes juridiquement redondantes, mais qui risquent de donner naissance à des interprétations extensives regrettables.

Or il n'y a pas de motif pour instaurer dans l'entreprise un débat qui ne doit pas y trouver sa place. L'expression politique ne dispose-t-elle pas d'ailleurs d'un terrain d'intervention privilégié à travers nos institutions démocratiques locales ou nationales ?

Telle est du moins la position de votre Commission spéciale.

Pour ce qui est du droit d'expression des salariés, il ne s'agit pas de vous proposer seulement un certain nombre d'amendements de suppression.

Il importe, en effet, que le Sénat émette un vote de principe et rejette en bloc toutes les dispositions relatives à ce nouveau titre VI du Code du travail.

Il ne saurait être question tout d'abord d'accepter la mise en place d'un système qui aboutirait inexorablement à la perversion du droit d'expression. Celui-ci, si l'on entend réellement, comme le prétend le Gouvernement, améliorer le dialogue social, doit, à n'en pas douter, être individuel et se fonder sur une concertation constante et fructueuse avec l'encadrement.

Mais il importe également que le Sénat marque résolument son opposition à la philosophie générale qui inspire en fait l'ensemble des textes issus du rapport Auroux.

Il lui incombe en effet d'alerter l'opinion publique sur les périls que leur adoption ferait courir à notre pays.

Car en vérité, ces projets ne se traduiront pas par une amélioration des droits des travailleurs.

L'ensemble des travaux que nous avons menés, les observations auxquelles ils ont abouti, l'ont, je pense, suffisamment démontré.

Aussi qu'il s'agisse de la mise en condition politique introduite sous couvert d'une extension des garanties apportées aux salariés, qu'il s'agisse du rôle accru accordé aux syndicats, et plus spécialement aux centrales syndicales les plus politisées, où se trouvent les nouvelles responsabilités et les nouveaux pouvoirs des travailleurs ? Que fait-on du respect de leurs droits les plus fondamentaux dans cette mainmise politico-syndicale sur les entreprises ?

C'est pourquoi le Sénat, tout en acceptant de discuter les dispositions relatives au règlement intérieur et au droit disciplinaire, s'opposera avec fermeté à la mise en place d'une procédure d'expression des salariés qui conduit inéluctablement à la perversion de ce mode de concertation et de participation.

C'est en tout cas ce à quoi vous invite, votre Commission spéciale.

CHAPITRE III

L'EXAMEN DES ARTICLES

Article premier.

L'article premier du projet substitue à l'actuel intitulé de la « section VI » du chapitre II du titre II du Livre premier du Code du travail, à savoir « Règlement intérieur » une nouvelle dénomination qu'a encore élargie l'Assemblée nationale et qui porte désormais « Règlement intérieur, protection des salariés et droits disciplinaire ».

La section se divise elle-même en deux sous-sections. Nous examinerons tout d'abord la première.

SOUS-SECTION I

RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Article L. 122-33.

La généralisation du champ d'application du Règlement intérieur.

L'article L. 122-33 dans sa nouvelle rédaction précise le champ d'application des dispositions nouvelles relatives au règlement intérieur. Il rassemble, dans un article unique, des dispositions actuellement éparses (art. L. 122-33, L. 122-34 et L. 321-2 et arrêté du 15 décembre 1977) et dissipe certaines ambiguïtés qui subsistaient.

C'est à partir de l'effectif minimal de **20 salariés** que l'élaboration d'un règlement demeure obligatoire dans tous les organismes énumérés par l'article, y compris les établissements d'entreprises à caractère agricole pour lesquels un doute demeurerait. Il s'agit donc des entreprises ou établissements industriels, commerciaux, agricoles, des établissements publics à caractère industriel et commercial, des offices publics et ministériels, des professions libérales, des sociétés civiles, des syndicats professionnels, des sociétés mutualistes, des organismes de sécurité sociale n'ayant pas le caractère d'établissement public administratif et des associations.

Pour éviter toute omission, et pour inclure notamment les comités d'entreprise dont on sait que certains emploient un très grand nombre de salariés, l'Assemblée nationale a adjoint à cette déjà longue énumération les « organismes de droit privé », formulation très large qui **parachève cette généralisation du champ d'application du règlement intérieur.**

Le second alinéa de l'article L. 122-33 ne fait que reprendre le contenu de l'actuel article L. 122-34.

Rappelons que le défaut de règlement intérieur, là où il est obligatoire, est sanctionné présentement par une amende de 160 à 600 F (art. R. 152-4).

Soulignons aussi que si les entreprises de moins de vingt salariés ne sont pas tenues à édicter un règlement, elles doivent, si elles le font, respecter les nouvelles dispositions. La rédaction du projet n'est pas très nette sur ce point mais doit à l'évidence être interprétée en ce sens.

Partageant le souci de prévoir une « règle de jeu » obligatoire dans les entreprises, votre Commission **vous propose d'adopter sans modification cet article.**

Article L. 122-34.

La limitation du contenu du règlement intérieur.

C'est une des modifications essentielles du projet que celle qui définit le règlement intérieur et limite son contenu et donc le champ du pouvoir unilatéral du chef d'entreprise.

On ne reviendra pas sur le débat qui oppose les juristes quant à la nature du règlement et à ses conditions souhaitables d'élaboration.

Le Gouvernement a manifestement tranché en faveur d'un pouvoir unilatéral spécifique de la direction, et nous nous rallierons à cette option qui préserve l'autorité du chef d'entreprise.

En ce qui concerne le contenu du règlement, jusqu'à présent, le droit ne le précise guère et le considère comme laissé en pratique à l'appréciation du chef d'entreprise. La doctrine et les praticiens estiment cependant en général que le règlement (1) « ... a pour objet de fixer ou de préciser les règles d'ordre, de discipline, de sécurité, d'hygiène et plus généralement d'exécution du travail auxquelles sont soumis les salariés d'un établissement ou d'une entreprise ».

(1) Dictionnaire permanent social : p. 700 A et suivantes.

Actuellement, seules doivent obligatoirement figurer :

— des clauses relatives à la date d'entrée en vigueur du règlement (art. L. 122-36) ;

— à défaut de dispositions conventionnelles, les règles générales relatives à l'ordre du licenciement, en cas de licenciement collectif (art. L. 321-2) ;

— les quantités d'alcool qui peuvent être introduites dans l'établissement (art. R. 232-21) ;

— enfin, les conditions d'utilisation par le personnel des sièges qui peuvent être obligatoirement mis à sa disposition (art. R. 232-29).

Les dispositions du Code du travail sont donc limitées, mais la pratique démontre que les questions les plus fréquemment abordées, jusqu'à maintenant, concernent l'embauchage et le stage d'essai, l'organisation du temps consacré au travail, la discipline durant le travail, l'hygiène et la sécurité, les modalités de la paie, les conditions de la cessation du travail.

C'est à ce caractère incertain du contenu des règlements que le projet substitue une *délimitation précise* et restrictive puisque l'article L. 122-34 initial oblige l'employeur à y prévoir exclusivement les règles générales et permanentes relatives à la discipline ainsi que les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité.

La modification apportée à cet article par l'Assemblée nationale a consisté d'abord à préciser que cette définition était limitative et à regrouper dans une seule disposition le texte initial de l'article L. 122-34 ainsi que celui de l'article L. 122-43 relatif à la nature et à l'échelle des sanctions ainsi qu'aux mesures propres à assurer les droits de la défense qu'il était prévu de faire figurer également dans le règlement intérieur.

Si la notion de « mesure d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité » ne fait pas de problèmes, celle de **discipline** mériterait sans doute d'être explicitée. Le rapport de la commission des Affaires culturelles, familiales et sociales de l'Assemblée, reprenant les conclusions du commissaire du Gouvernement Alain Bacquet, sous l'arrêt Corona (C.E. 1^{er} février 1980) évoque à cet égard les « mesures que l'on pourrait qualifier d'**organisation générale de l'entreprise destinée à assurer le bon fonctionnement de l'ensemble et un minimum d'harmonie de la vie collective** ». La notion n'est pas alors éloignée de la définition que donne Littré de la « discipline » : « règles de conduite communes à une multitude... manière de se conduire suivant les règles d'une profession ; ensemble de règles et de devoirs professionnels imposés aux membres d'un ordre, d'une corporation... ».

Il s'agit donc bien, à travers la notion de « discipline », des **règles générales d'organisation de l'entreprise destinées à assurer son bon fonctionnement** et non point seulement d'une liste d'interdictions ou d'obligations aux manquements desquels se rattacheraient des sanctions. On peut craindre néanmoins des divergences d'appréciation sur ce point.

Comme le contenu ainsi proposé pour le règlement intérieur correspond largement à la pratique, votre Commission vous propose d'adopter la rédaction de l'article L. 122-34 sans modification.

Article L. 122-35.

Le respect du droit et la limitation des atteintes aux libertés.

L'article L. 122-35 est un de ceux qui a suscité, tant à l'Assemblée que parmi les partenaires sociaux, le plus de discussions, dans la mesure où il se veut le garant de la protection des droits et libertés des travailleurs contre tout arbitraire patronal.

Nous ne reprendrons pas ici le débat actuel sur la « citoyenneté » et les libertés publiques dans le milieu de travail. C'est une question qui déborde d'ailleurs très largement le contenu somme toute apparemment limité de cet article L. 122-35 qui reste susceptible néanmoins de plusieurs « lectures ».

• La prohibition des clauses contraires au droit : le contrôle de légalité.

L'existence dans les règlements de « clauses prohibées » n'est pas nouvelle ; d'ores et déjà, ils ne peuvent en aucun cas contenir des clauses contraires (1) :

- aux principes généraux du droit,
- à l'ordre public,
- aux lois et règlements en vigueur (art. L. 122-37),
- à la convention collective applicable aux usagers,

et il revient à l'inspecteur du travail d'assurer ce contrôle de légalité.

Sur cette question de la conformité du règlement au droit en vigueur, la jurisprudence est bien établie et le projet ne fait finalement que lui donner force de loi. Il ne la précise qu'en ce qui

(1) Cf. Dictionnaire permanent social, p. 700 B.

concerne la conformité aux textes conventionnels applicables. Il ne s'agit pas seulement, comme pouvait le laisser penser un arrêt du Conseil d'Etat de 1962 (Compagnie des tramways électriques d'Oran, C.E., 16 mars 1962) des conventions collectives étendues mais désormais de toutes conventions et accords collectifs même non étendus, mais applicables dans l'entreprise.

• **La question des restrictions aux libertés.**

Si le contrôle de légalité des règlements ne fait guère problème et paraît même évident, la question des restrictions aux libertés qu'ils peuvent apporter est plus délicate. Là encore, la jurisprudence et la doctrine ont quelque peu comblé les silences de la loi. Mais on note une différence très nette entre la jurisprudence déjà ancienne et d'ailleurs critiquée de la chambre sociale de la Cour de cassation et celle plus récente du Conseil d'Etat.

La chambre sociale semble avoir une conception plus large des finalités poursuivies par le règlement intérieur, et partant, des restrictions aux libertés qu'il peut contenir. Elle a ainsi admis la légalité de dispositions imposant aux salariés la fouille de leurs paquets et personnes (Cass. soc., 14 février 1962 et 16 décembre 1969) ou interdisant d'introduire des journaux dans une usine (Cass. soc., 20 décembre 1962 et 22 février 1967).

Par contre, le Conseil d'Etat a été plus libéral, notamment par deux arrêts fameux du 16 mars 1962 (Compagnie des tramways électriques d'Oran) et du 1^{er} février 1980 (peintures Corona).

Pour en résumer la portée, nous mentionnerons seulement que le juge administratif admet en principe que l'employeur puisse imposer par règlement des sujétions à son personnel, donc édicter par cette voie des restrictions à l'exercice de certaines libertés, mais que **ce pouvoir n'est pas absolu et se heurte au nécessaire respect des droits fondamentaux de la personne.** Pour reprendre les termes de l'arrêt du 1^{er} février 1980 « ... (le chef d'entreprise) ne peut apporter aux droits de la personne que les restrictions qui sont nécessaires pour atteindre le but recherché ».

Le texte du projet transmis par l'Assemblée nationale confirme donc cette jurisprudence administrative en stipulant que les restrictions aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives, que peuvent apporter les règlements, ne peuvent être justifiées que par la « nature de la tâche à accomplir » et doivent être proportionnées au « but recherché ».

L'Assemblée a longuement débattu sur cet article, certains souhaitent que soient supprimées toutes références explicites à la possibilité même de restriction aux droits et libertés, d'autres, que

seul le juge judiciaire et non pas l'inspecteur du travail, soit à même d'apprécier ces atteintes.

• En fait, il s'agit bien de deux voies contentieuses distinctes et complémentaires. Le juge judiciaire apprécie et appréciera toujours a posteriori la légalité des clauses réglementaires à l'occasion de litiges individuels du travail. Mais la loi prévoyant un contrôle a priori de légalité par une autorité administrative, il est conforme aux principes de notre droit que la décision de cette autorité soit elle-même soumise au contrôle du juge de l'excès de pouvoir. Mais ni en pratique ni en droit les deux contentieux administratif et judiciaire ne s'excluent. Ils se complètent au contraire.

• Reste le point plus controversé de la nature des droits et libertés protégés, notion que l'Assemblée a quelque peu étendu en mentionnant les « droits de la personne » et les « libertés individuelles et collectives ».

Une énumération, pour souhaitable qu'elle puisse être, s'avère difficilement praticable même si l'on sait qu'en fait sont surtout visés la fouille corporelle et le contrôle possible de l'état d'ébriété par des alcootests.

Mais la formulation très générale — comme l'observait le Conseil économique et social — sera toutefois source d'interprétations inévitablement divergentes, non seulement d'un règlement à l'autre, mais d'un inspecteur du travail à l'autre, voire d'une juridiction à l'autre.

Rappelant une fois de plus notre volonté qu'en soit exclu le droit d'expression politique et afin d'éviter toute équivoque, nous proposerons de substituer à la rédaction votée par l'Assemblée, celle proposée par le Conseil économique et social et reprise par la jurisprudence c'est-à-dire la notion de « droits fondamentaux de la personne ».

Nous manifesterons aussi notre souci que soit également prise en compte la notion de « bon fonctionnement de l'entreprise ».

Nous avons déjà précisé que la « discipline » recouvrait, à nos yeux, l'organisation générale de l'entreprise en vue d'assurer sa bonne marche. Il est donc indispensable de prendre en considération la finalité même de l'entreprise et d'admettre que celle-ci puisse impliquer des contraintes qui conditionnent sa survie dans l'intérêt même de l'ensemble des travailleurs.

Par contre, nous ne pouvons qu'approuver l'adjonction votée par l'Assemblée, interdisant des clauses qui lésaient les salariés dans leur emploi ou leur travail, en raison de leur sexe, de leurs origines ou de leurs opinions ou confessions, ou de leurs handicaps, à capacité professionnelle égale.

Il s'agit là de la reprise — élargie — d'une disposition figurant dans le préambule de la Constitution de 1946.

Même si elle trouve apparemment peu à s'appliquer dans un règlement intérieur à contenu limité, elle mérite à l'évidence d'être retenue et même complétée pour interdire à l'instar de l'article 416 du Code pénal, de possibles discriminations liées à la « situation familiale » des salariées.

Tels sont les amendements présentés à cet article.

Article L. 122-36.

Les consultations obligatoires.

Acte unilatéral, le règlement intérieur est soumis dans son élaboration à la consultation obligatoire des représentants du personnel. C'est essentiellement cette procédure de consultation que précisent les articles actuels du Code du travail relatifs au règlement intérieur et que le présent projet ne modifie guère.

Est en conséquence reprise la nécessité de l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. S'y ajoute — et c'est la seule nouveauté — la consultation pour les matières relevant de sa compétence, du prochain comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, dont les modalités de fonctionnement devraient être modifiées par le quatrième projet de loi qui nous sera soumis.

Le projet n'innove donc pas en reprenant l'exigence d'un simple avis, alors même qu'une partie de la doctrine souhaitait un avis « conforme » et que certains, à l'Assemblée, proposaient un avis « motivé ».

On sait que les représentants du personnel n'intervenant qu'à titre consultatif, le refus par le comité d'entreprise d'approuver le règlement ne constituent pas à lui seul un motif suffisant pour entraîner la nullité des dispositions dudit règlement. Par contre, un règlement qui n'a pas été soumis aux représentants du personnel est considéré comme nul et ne peut être appliqué (Cass. soc., 4 juin 1969).

Conformément au droit en vigueur, le règlement indique la date à partir de laquelle il entre en vigueur mais qui doit être postérieure d'un mois et non plus de quinze jours à l'accomplissement des formalités de dépôt et de publicité, qui résultent essentiellement de l'affichage du règlement (art. R. 122-12) et du dépôt au secrétariat du conseil de prud'hommes.

Parallèlement, le règlement est adressé à l'inspecteur du travail, accompagné de l'avis des représentants du personnel. Le projet, là encore, reprend les textes actuels (art. L. 122-37 et R. 122-15). On se souvient que, sur ce point, l'avis du Conseil économique et social aurait estimé plus judicieux « d'inviter le chef d'entreprise à transmettre non pas le règlement intérieur établi avant consultation, accompagné des avis requis, mais un texte qui tiendrait compte éventuellement des observations formulées au cours des consultations prévues et qui serait accompagné, en outre, des observations et avis non retenus ».

En fait, rien n'empêche un chef d'entreprise de tenir compte, dans le règlement communiqué à l'inspecteur, des avis du comité d'entreprise.

La même procédure est applicable en cas de modification du règlement, conformément une fois encore à l'article L. 122-38 actuel.

Nous proposerons à cet article plusieurs modifications. La première, rédactionnelle, tend seulement à ne pas anticiper sur les débats ultérieurs, en ne retenant dans ce texte que la mention des actuels comités d'hygiène et de sécurité et non point des futurs organismes dont nous ne savons pas si le Parlement en acceptera la création. Les autres modifications sont plus importantes :

- **L'introduction de la direction départementale du travail.**

Nous avons déjà souligné le rôle accru, dévolu désormais à l'inspection du travail et les risques croissants d'appréciations ou d'interprétations subjectives divergentes qui en résulteront, en ce qui concerne la conformité à la loi des clauses d'un règlement intérieur.

Afin de limiter ces risques et d'assurer une certaine cohérence des décisions administratives, notamment au sein d'un même département, il nous est apparu indispensable de prévoir la communication des règlements, non point à l'inspecteur du travail, mais au directeur départemental du travail qui assurerait ainsi une certaine unicité de conception. Il ne sera évidemment pas interdit à ce dernier de déléguer sa compétence aux inspecteurs du travail, mais il devra conserver néanmoins la supervision des contrôles effectués.

Certes, nous savons qu'en l'état actuel du droit l'inspecteur du travail et le directeur départemental ont des attributions très différentes. Celles de l'inspecteur sont notamment définies par l'article L. 611-1 du Code du travail et sont soumises à des possibilités de recours bien connues que nous ne souhaitons pas voir modifier en dehors de la question précise qui nous préoccupe.

Notre volonté très ferme est que règne en matière de contenu du règlement intérieur une certaine **homogénéité**. C'est la raison pour laquelle, sans diminuer les compétences des inspecteurs ni porter atteinte aux règles habituelles du recours hiérarchique et contentieux, nous avons prévu la communication des règlements aux directeurs départementaux.

• **La limitation dans le temps du contrôle a priori de l'administration.**

Le droit actuel de même que, plus expressément encore, le projet qui nous est transmis dans son article L. 122-37 permet à l'inspecteur du travail d'exercer son contrôle « à tout moment », ce qui inévitablement, entraîne pour les entreprises une insécurité juridique.

Il nous paraît donc souhaitable que l'administration soit tenue de faire connaître ses observations dans le délai de trois mois après communication du règlement.

S'il en était autrement, des dispositions tout à fait inacceptables pourraient ne pas être immédiatement retirées et commenceraient à développer leurs effets, avant que l'administration ait exercé son contrôle et en ait demandé le retrait ou la modification.

La question est particulièrement importante dans la mesure où le projet accroît la portée du contrôle administratif sur les atteintes aux libertés.

Tel est l'objet de notre amendement sur ce point.

• **Communication du règlement à tous les salariés.**

Le règlement constituant la « règle du jeu » interne à l'entreprise et devant expressément comprendre les obligations incombant aux salariés ainsi que les sanctions qui en pénalisent les manquements, doit recevoir la plus grande publicité.

Il nous apparaît que le simple affichage n'est pas suffisant.

Dans la mesure où le règlement s'incorpore en quelque sorte au contrat de travail, il doit être communiqué intégralement au salarié avant son embauche, comme cela est d'ailleurs pratiqué dans de nombreuses entreprises. Cette proposition ne peut qu'améliorer l'information des travailleurs et, en conséquence, le meilleur exercice de leurs droits.

Tel est l'objet de notre dernier amendement au troisième alinéa de cet article.

• Nous proposerons enfin une dernière modification rédactionnelle à cet article L. 122-36, afin de réintroduire dans le dernier alinéa de cet article la notion de « retrait ».

Le texte prévoit que la procédure de consultation et communication préalable à la mise en vigueur du règlement s'applique en cas de modification, ce qui n'est pas nouveau.

Le projet initial étendait la procédure au cas de « retrait ». Pour alléger le texte, la commission des Affaires sociales de l'Assemblée a considéré que le « retrait » était couvert par la notion de « modification ». Il nous semble cependant qu'il s'agit là de deux notions distinctes. C'est la raison pour laquelle nous nous proposerons de reprendre la rédaction primitive.

Article L. 122-37.

Les pouvoirs de l'inspection du travail.

L'article L. 122-37 reprend les termes de l'article L. 122-37 actuel en les étendant, puisqu'il permet à l'inspecteur d'exiger le retrait ou la modification des dispositions non seulement contraires aux lois et règlements comme présentement, mais contraires aux articles L. 122-34 (délimitation du contenu du règlement) et L. 122-35 (conformité au droit et respect des libertés publiques).

L'inspecteur a donc mission de contrôler la nature des matières traitées par le règlement et les éventuelles restrictions aux droits et libertés qu'il comporte.

Il peut, pour cela, « à tout moment », précise le projet, exiger le retrait ou la modification des dispositions en cause. Sa décision est motivée, notifiée à l'employeur et communiquée aux représentants du personnel.

Cette disposition, dans la mesure où elle élargit le pouvoir d'appréciation des inspecteurs du travail, a été, à l'Assemblée, l'objet de longs débats. Il a semblé, en effet, à beaucoup que l'autorité judiciaire pouvait être mieux placée qu'un fonctionnaire pour apprécier la nature et l'importance des restrictions apportées aux libertés.

Mais, nous le savons et la jurisprudence en témoigne, l'inspection du travail remplit d'ores et déjà cette mission, sous le contrôle de la juridiction administrative éventuellement saisie par le chef d'entreprise en cas de désaccord.

En tout état de cause, le juge judiciaire demeure compétent en cas de litiges individuels. Il n'y a donc pas de novation juridique, mais on peut craindre à bon droit que ce contrôle plus explicitement

défini puisse très difficilement s'exercer, et qu'il ne donne lieu, s'il est effectif, à des interprétations très variables en raison du caractère trop général de la formulation du projet.

Compte tenu des modifications que nous avons proposées à l'article précédent et qui tendaient à substituer à l'inspecteur du travail, le directeur départemental et à enfermer l'administration dans un délai de trois mois, il convient d'apporter à cet article L. 122-37 des amendements correspondants.

Nous vous proposerons en conséquence de prévoir là encore que la compétence administrative en cause est celle du directeur départemental du travail et de supprimer de même la possibilité d'une intervention administrative « à tout moment ».

Il y va de la « sécurité juridique » des entreprises sur lesquelles planerait, s'il en était autrement, une menace permanente de modification.

Article L. 122-38.

Le recours devant la direction régionale du travail.

Cet article reprend les dispositions de l'actuel troisième alinéa de l'article L. 122-37 concernant la possibilité de recours administratif contre la décision de l'inspecteur du travail. Ce recours est expressément possible devant le directeur régional du travail. Le nouvel article L. 122-38 précise cependant le droit actuel pour tenir compte de l'inclusion dans le champ d'application de la nouvelle réglementation du secteur des transports et de l'agriculture. Il reprend en outre les exigences de notification à l'employeur et de communication aux représentants du personnel, de la décision prise.

A été de nouveau abordé à l'Assemblée nationale sur cet article le problème de la compétence du juge judiciaire en cas de désaccord entre l'autorité administrative et l'employeur. Mais soulignons que c'est cette décision du directeur régional qui peut être contestée devant le tribunal administratif, soit par le chef d'entreprise en désaccord sur l'exigence de retrait ou de modification, soit sur recours des salariés à l'encontre du refus de l'inspecteur d'exiger le retrait d'une clause estimée par eux illégale.

L'amendement que vous propose, à cet article, votre Commission tend seulement à supprimer dans le texte de loi la notion de « fonctionnaire assimilé » dans la mesure où elle n'apparaît qu'à l'article L. 122-38 et non point aux autres articles qui font référence aux services administratifs compétents.

Il va de soi pour votre Commission et sans qu'il soit besoin de le préciser que là où il n'y a pas d'inspecteur du travail ce sont bien les fonctionnaires assimilés qui rempliront ces fonctions.

Article L. 122-39.

L'extension de la réglementation aux notes de service.

• **Les notes de service.**

De nombreux règlements renvoyant à des notes de service le soin de déterminer les règles générales et permanentes de l'organisation du travail et aucun texte ne précisant actuellement le statut juridique de ces notes, le projet propose de leur étendre le même régime que celui du règlement intérieur.

Comme le précise le rapport de l'Assemblée nationale, « il s'agit d'éviter que l'employeur, en utilisant un autre support juridique que le règlement n'échappe au contrôle de ses prescriptions ».

Allant plus loin que la rédaction initiale du projet, l'Assemblée a considéré comme adjonctions au règlement, et donc soumis aux mêmes modalités d'élaboration et de contrôle, non seulement les notes de service mais « tout document » qui porteraient prescriptions générales et permanentes dans les matières réservées au règlement.

Si l'on comprend bien les intentions des auteurs du texte tel qu'il est transmis, il faut reconnaître que, dans ces termes, il sera source d'extrêmes complications et formalismes. Il ne saurait être question, pour votre Commission, d'inclure dans la réglementation la multitude de notes de service nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise, au risque de créer un énorme embouteillage du comité d'entreprise et du comité d'hygiène et de sécurité et d'anéantir tout contrôle possible des services du travail.

C'est la raison pour laquelle il convient d'établir une distinction très nette entre le règlement intérieur, de portée générale et permanente, et les notes de service prises pour son application dans les différents domaines ou en fonction de circonstances constamment évolutives de la vie de l'entreprise.

D'où l'amendement présenté par votre Commission.

• **L'urgence.**

Le texte initial du projet n'établissait qu'une seule exception à l'extension de la réglementation aux notes de service, celle de l'urgence, lorsqu'il s'agit de prescriptions relatives à l'hygiène et à la sécurité.

Elles reçoivent application immédiatement.

L'Assemblée nationale a cependant prévu qu'elles sont, en ce cas, et parallèlement, communiquées aux secrétaires du comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail et au comité d'entreprise, ainsi qu'à l'inspection du travail.

L'amendement que nous vous proposons à cet alinéa est d'ordre purement rédactionnel. Il tient compte d'un part de notre volonté de ne pas anticiper sur les prochaines délibérations relatives au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, d'autre part, de notre souci d'en rester dans la loi à des règles générales, en supprimant donc la mention du ou des secrétaires des instances représentatives.

*
**

Telles sont les dispositions nouvelles régissant le règlement intérieur qui diminuent à l'évidence, mais sans le remettre formellement en cause, le pouvoir unilatéral du chef d'entreprise et limitent les atteintes possibles aux droits et libertés.

Reste à apprécier l'application qui sera faite d'un tel texte qui, en soi, n'est pas profondément novateur mais autorise des interprétations très variables.

Souhaitons qu'aucune d'entre elles n'oublie les finalités mêmes de l'entreprise qui, au risque de se perdre, reste le rassemblement durable d'hommes pour la production de biens et de services, soumis à une difficile concurrence nationale et internationale.

SOUS-SECTION II

PROTECTION DES SALARIÉS ET DROIT DISCIPLINAIRE

Article L. 122-40.

Définition des sanctions.

Le droit du travail actuel, on l'a dit, ne procède ni à la définition des fautes ni à celle des sanctions, celles-ci étant seulement le plus souvent énumérées dans le règlement intérieur. C'est, on l'a dit, l'une des orientations essentielles du projet de loi que de tenter une définition des sanctions par-delà celles qui peuvent être énumérées dans le règlement intérieur. Cette définition a une portée très importante puisque la prise de toute sanction ainsi définie entraîne l'application

de la procédure mise en place. Plus la définition sera large, plus la procédure aura lieu de s'appliquer. L'intérêt intellectuel de cerner au mieux une notion difficilement appréhendable se heurte là immanquablement à un souci de réalisme et d'efficacité.

L'article L. 122-40 du projet, dans sa rédaction initiale, proposait de définir les sanctions comme « toute mesure prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié qu'il considère comme fautif et de nature à affecter la présence du salarié dans l'entreprise, sa carrière ou sa rémunération ».

Estimant que cette définition n'épuisait pas tout « l'arsenal » dont disposeraient, en fait, les chefs d'entreprise pour sanctionner les manquements de leurs salariés, notamment les « brimades » et les sanctions « déguisés » comme la mutation de poste ou la modification des fonctions, etc., la commission de l'Assemblée, suivant d'ailleurs l'avis du Conseil économique et social, a proposé et fait adopter une définition beaucoup plus large. Il s'agit désormais de « toute mesure autre que les observations verbales prises par l'employeur... même si cette mesure n'est pas de nature à affecter immédiatement la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération ».

La volonté de la Commission paraît surtout de prendre en compte la notion de « temps » et d'inclure dans le champ d'application du projet des sanctions immédiates et différées.

Mais la rédaction adoptée apparaît, particulièrement si on la compare avec le texte initial du projet, **d'une étendue sans limite**. Il n'est plus une seule mesure affectant la vie d'un salarié, même sans aucune intention punitive et prise dans le strict intérêt du service, qui ne puisse être considérée par lui comme une sanction déguisée et donc susceptible d'être entourée de garanties nouvelles.

En tout état de cause, cette disposition de l'article L. 122-40 ne peut être que source d'extrêmes complications pratiques et juridiques, compte tenu de l'extension envisagée de la nouvelle compétence prud'homale.

Dans sa volonté de « ratisser large », elle est **manifestement contradictoire** avec les dispositions de l'article L. 122-34 prévoyant que le règlement intérieur énonce la nature et l'échelle des sanctions « que peut prendre l'employeur ».

On ne peut en effet vouloir que cette nature et cette échelle soient énumérées dans le règlement et maintenir la généralité de la définition de la sanction apportée par l'article L. 122-40. Cette conception très large, admissible si l'on veut débusquer toute « sanction déguisée », ne peut, à l'évidence, se concrétiser par une liste de sanctions citées dans un ordre croissant ou décroissant de gravité.

Il faudrait à tout le moins relier ou coordonner les deux dispositions ou supprimer l'exigence de l'énoncé des sanctions dans le règlement.

On imagine la perplexité des juges devant une mesure qui pourrait correspondre à la définition de l'article L. 122-40 mais qui, n'étant pas mentionnée dans le règlement, n'est pas constitutive d'une sanction au sens de l'article L. 122-34.

Tout au plus peut-on imaginer que l'article L. 122-40 — qui risque d'ailleurs de faire disparaître des règlements les sanctions les plus bénignes qui n'ont pas les effets décrits, privant ainsi les salariés d'information à leur égard — ne concerne que les entreprises non soumises à l'obligation d'avoir un règlement. Mais, nous avons dit notre volonté d'exclure du champ d'application de cette sous-section les entreprises de moins de vingt salariés.

En droit et en fait, cette définition de l'article L. 122-40 n'a d'intérêt que dans l'hypothèse du recours contentieux d'un salarié qui s'estimerait victime d'une sanction déguisée — sans qu'ait été suivie la procédure prévue à l'article L. 122-41. Elle ne sera donc qu'un support législatif et indicatif pour les décisions judiciaires.

Comme nous entendons ne pas retenir ce possible recours, la sagesse nous commande de supprimer cette définition de la sanction et par suite cet article, qui ne présente pas d'intérêt réel. Tel est le sens de l'amendement de votre Commission.

Article L. 122-41.

La procédure disciplinaire.

L'article L. 122-41 fixe les règles de la nouvelle procédure disciplinaire envisagée qui s'inspirent, en partie de celle en vigueur dans la fonction publique.

Il prévoit tout d'abord qu'aucune sanction, telle que définie à l'article L. 122-40, qui excluait, on s'en souvient, les « observations verbales » ne peut être infligée sans que le salarié ne soit informé par écrit des griefs retenus contre lui. Il détient ainsi — observe le rapport de l'Assemblée nationale — les éléments qui lui permettront, le cas échéant, de former un recours contentieux. Gageons que demeurera aussi trace de cet écrit dans le « dossier » du salarié, à toutes fins utiles...

En ce qui concerne les sanctions qui peuvent avoir une **incidence directe** (le projet initial mentionnait « immédiate ») sur la présence, les fonctions, la carrière ou la rémunération du salarié, **la procédure nouvelle va au-delà de l'écrit et se calque sur celle du**

licenciement. Elle implique la convocation du salarié, accompagné, s'il le souhaite, d'un autre salarié de l'entreprise, la notification durant l'entretien des motifs de la sanction envisagée et l'audition de l'intéressé. La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc après l'entretien ; elle est motivée et notifiée au salarié.

Le projet maintient la possibilité de la mise à pied qui, en cas de trouble grave peut être d'effet immédiat. Mais il prévoit qu'« aucune sanction définitive ne peut être prise sans que la procédure prévue ait été observée », ce que la commission de l'Assemblée interprète comme signifiant que « le salarié ne saurait être privé de son salaire sans avoir pu être entendu au préalable ».

Enfin le dernier alinéa de cet article, non le moins important, étend, en cas de licenciement pour faute la nouvelle procédure de l'entretien préalable, du délai de réflexion et de la notification des griefs, aux salariés non couverts par la loi du 13 juillet 1973, c'est-à-dire à ceux d'entre eux qui ont moins d'un an d'ancienneté ou qui sont employés dans une entreprise de moins de onze salariés. Jusqu'à présent, seule s'imposait à leur égard la notification du congédiement par lettre recommandée.

Cet article a fait, on s'en doute, l'objet d'un très large débat à l'Assemblée nationale, un certain « consensus » semblant se dégager :

— pour que, d'une part, la nouvelle procédure envisagée, qui n'a pas été contestée, soit réservée aux sanctions les plus lourdes et ne concerne donc pas les avertissements, blâmes, etc... afin d'éviter tout « effet pervers » du droit » ;

— pour que, d'autre part, elle ne s'applique que lorsque existe un lien de causalité étroit entre la faute et la sanction.

Après avoir là encore très largement réfléchi, et mesuré la portée des nouvelles dispositions, votre Commission vous proposera globalement :

— de vous rallier au principe d'une procédure disciplinaire qui ménage les intérêts des salariés,

— mais d'en limiter le champ d'application aux entreprises de plus de vingt salariés et aux salariés ayant plus d'un an d'ancienneté.

Il ne s'agit pas seulement de tenir compte de la situation réelle des petites entreprises où les relations entre patron et salariés ont une dimension personnelle très spécifique. Il s'agit aussi d'un problème de **cohérence juridique.**

Le seuil de vingt salariés correspond à celui de l'obligation d'édicter un règlement intérieur qui prévoit nécessairement l'échelle

des sanctions applicables et les mesures permettant d'assurer la défense du salarié.

Nous avons déjà souligné les difficultés d'application qui naîtraient d'une définition de la sanction sans lien avec l'énoncé des sanctions figurant dans le règlement de l'entreprise.

Il nous paraît indispensable de **lier** la nouvelle procédure disciplinaire au contenu du règlement. Si elle n'était pas liée en droit, elle le sera de toute façon dans les faits, car il est évident qu'un employeur ne respectera la procédure disciplinaire que s'il inflige à un salarié une sanction prévue dans le règlement intérieur.

Il importe aussi de préciser davantage que la nouvelle procédure ne jouera que pour les sanctions les plus importantes.

Nos amendements tendront donc :

1. Au premier alinéa de cet article L. 122-41 à relier l'application du droit disciplinaire à l'existence d'un règlement intérieur et aux sanctions y figurant.

A l'exception des observations verbales, toute sanction devra être précédée d'un écrit informant le salarié des griefs qui lui sont reprochés.

2. Au second alinéa de l'article, relatif à la mise en jeu de la procédure « orale », avec convocation et défense du salarié, à n'appliquer cette procédure qu'aux sanctions les plus graves, ayant une incidence **directe et immédiate** sur l'emploi du salarié.

3. Dans le troisième alinéa enfin de l'article, à exclure du champ d'application de la procédure les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté.

Par suite, nous ne souhaitons pas modifier présentement, par le biais de ce texte, la procédure du licenciement définie par la loi de 1973 et étendre, comme le propose le projet, aux entreprises de moins de dix salariés et aux salariés licenciés de moins d'un an d'ancienneté, l'exigence de l'entretien préalable.

Le Ministre a déclaré devant l'Assemblée qu'une révision du droit relatif au licenciement était en préparation. Il semble que la modification que proposait le troisième alinéa initial de cet article y trouverait mieux sa place que dans ce texte relatif au droit disciplinaire.

Article L. 122-42.

L'interdiction des amendes.

L'article L. 122-42, dans sa teneur initiale reprenait en partie l'actuel article L. 122-39 qui résulte de la loi du 17 juillet 1978 et qui interdit à l'employeur de sanctionner par des amendes « ou autres sanctions pécuniaires les manquements aux prescriptions d'un règlement antérieur ». Mais, en ne mentionnant que les amendes, il s'avérait plus restrictif.

Sur ce point, s'est dégagé, à l'Assemblée, un consensus pour revenir au texte en vigueur. On peut évidemment s'interroger sur sa portée, eu égard notamment à l'existence de la mise à pied. En fait, la Cour de cassation a admis que les dispositions en vigueur, telles qu'elles résultent de la loi de 1978 l'autorisaient, comme elles autorisaient d'ailleurs la suppression non discriminatoire de primes d'assiduité (Cass. soc., 3 juillet 1979).

Le ministre du Travail a d'ailleurs précisé en séance publique que la « mise à pied est une sanction qui forme un tout » et que ce qui est visé là, ce sont des « sanctions de caractère pécuniaire qui peuvent s'appliquer aux primes directes ou indirectes touchées par le salariés dans l'exercice de son travail ».

Toutefois, pour éviter toute ambiguïté, il semble souhaitable de préciser la rédaction transmise. C'est ce à quoi tend l'amendement de votre Commission.

Article L. 122-43.

(Supprimé.)

Le contenu de cet article ayant été transféré à l'article L. 122-34 qui regroupe l'ensemble des matières obligatoirement mais exclusivement traitées par le règlement intérieur, l'Assemblée a supprimé cet article, ce qui est logique. Nous nous rallions à ce transfert.

Article L. 122-44.

**La compétence du Conseil de prud'hommes
pour apprécier la proportionnalité des fautes.**

Cet article constitue la pièce essentielle du dispositif mis en œuvre par le projet en matière disciplinaire. Il donne aux conseils de prud'hommes compétence pour apprécier la qualification des fautes reprochées au salarié et invoquées par l'employeur pour justifier une sanction et surtout la proportionnalité entre la faute et la sanction. La nouvelle disposition n'est cependant pas applicable aux licenciements qui demeurent soumis à la loi de 1973.

Cet article est une **novation** dans la mesure où la jurisprudence, jusqu'à aujourd'hui, reconnaît à l'employeur sous réserve qu'il ne déclare pas fautifs des actes correspondant à l'exercice d'un droit reconnu ou qu'il ne se livre pas à un détournement de pouvoir, la **faculté de qualifier librement les agissements qu'il réproouve et de fixer librement la sanction qu'il inflige.**

Seule peut être contrôlée par le juge la réalité des faits incriminés et des motifs invoqués par l'employeur pour sanctionner le salarié.

Le projet propose d'aligner en la matière la compétence judiciaire sur la compétence du juge administratif dans le domaine de la fonction publique : le Conseil d'Etat a récemment examiné, en effet, si une erreur manifeste d'appréciation n'avait pas vicié une décision disciplinaire et décidé que le juge administratif pouvait contrôler la proportionnalité entre la faute et la sanction.

La nouvelle compétence reconnue aux prud'hommes ne va pas cependant jusqu'à leur permettre de se substituer à l'employeur en diminuant par exemple la nature de la sanction. Ils ne peuvent seulement qu'**annuler** celle-ci.

**

La nouvelle disposition a été très longuement discutée, d'autant que la commission de l'Assemblée a proposé d'en modifier la rédaction en l'élargissant encore, d'une part en permettant l'annulation de sanctions irrégulières en la forme, d'autre part en faisant peser sur l'employeur la charge de la preuve, enfin, en supprimant la notion de disproportion « manifeste ».

Le débat a mis aux prises ceux qui craignent à juste titre l'encombrement des tribunaux, la remise en cause très réelle de l'auto-

rité patronale et du pouvoir disciplinaire, et le mauvais climat social qui s'instaurera inévitablement. Soit les employeurs n'oseront plus infliger de sanctions, ce qui n'améliorera pas pour autant le bon fonctionnement de l'entreprise ; soit, infligée, la sanction sera contestée devant le juge, le salarié restant dans l'entreprise dans l'attente, souvent longue, du jugement. On imagine la tension des relations qui en résultera.

On ne voit guère d'ailleurs l'intérêt réel d'un jugement annulant après tant de temps une sanction. Mais on imagine immédiatement le risque effectif d'encombrement qui s'ensuivra pour les tribunaux prud'homaux, risque que nous avons suffisamment souligné même dans la délimitation actuelle de leurs compétences.

Enfin, l'appréciation de la proportion entre un agissement et une faute est un exercice difficile où, nous le savons, la subjectivité a une grande part. Le projet du Gouvernement le reconnaissait d'ailleurs, en ne retenant que la disproportion « manifeste ».

Pour finir, la disposition recèle, comme d'autres du même projet, des effets « pervers » inévitables, en incitant l'employeur à prononcer un licenciement, mesure qui, elle, échappe à la nouvelle protection.

Sans aller jusqu'à souligner les imperfections rédactionnelles et l'incohérence d'un texte qui prévoit la possibilité d'annuler des sanctions légères mais pas la sanction la plus lourde et qui renverse pour les sanctions bénignes le « fardeau de la preuve » sans modifier le droit en matière de licenciement, une remarque s'impose.

Dans ce domaine comme en d'autres, les querelles de juristes et le plaisir intellectuel d'édifier des constructions juridiques à la cohérence et à la logique impeccables se heurtent à des réalités très concrètes beaucoup moins satisfaisantes pour l'esprit mais combien plus importantes, car elles affectent la vie réelle de millions d'individus.

Or il n'est pas sûr que le système proposé soit conforme à l'intérêt immédiat des salariés ; il est certain par contre qu'il est contraire à celui du bon fonctionnement de l'entreprise, donc indirectement de ses travailleurs.

L'Assemblée ayant adopté les propositions de sa commission sans même retenir celle du ministre du Travail qui consistait à ré-introduire la notion de disproportion « manifeste », nous ne pouvons quant à nous que vous proposer la **suppression** de cette disposition qui n'apporte aucune garantie concrète aux salariés mais présente, par contre, de sérieux risques de troubles et d'encombrements.

Cette suppression ne signifie pas que nous souhaitons tenir les conseils de prud'homme en dehors de ce nouveau droit disciplinaire.

Nous respectons au contraire la jurisprudence actuelle en la matière. Nous estimons même que le non-respect de la procédure définie à l'article L. 122-41 peut constituer pour un salarié un préjudice certain qu'il reviendra au juge prud'homal d'estimer et à l'employeur de réparer par des dommages-intérêts éventuels.

Mais nous ne souhaitons pas, alors que la nouvelle réforme prud'homale n'a pas eu encore l'occasion d'entrer en application, étendre les compétences du juge sans avantage certain ni pour les salariés ni pour l'entreprise.

Article L. 122-45.

Prescription des sanctions.

L'article L. 122-45 introduit les notions de **prescription** et d'**amnistie**.

Le premier alinéa du texte initial prévoit une prescription par trois mois des fautes commises par le salarié, dès lors qu'elles sont connues de l'employeur et ne donnent pas lieu à poursuites pénales.

Un fait fautif connu de l'employeur ne pourrait donc donner lieu à sanction au-delà de ce délai.

Comme le rappelle le rapport de l'Assemblée, le projet, sur ce point, conforte la jurisprudence qui admet que des faits connus de l'employeur et tolérés pendant un délai appréciable ne peuvent plus être retenus comme motifs de licenciement (Cass. soc., 12-10-1977).

Le second alinéa du texte institue une « amnistie » en limitant la possibilité d'infliger des sanctions pour récidives qui se fonderaient sur des sanctions prononcées depuis plus de trois ans.

La commission de l'Assemblée a cherché à préciser la rédaction de cet article, notamment en ce qui concerne le point de départ des délais, mais elle a surtout notablement diminué la durée de la prescription qui passe de trois à deux mois.

Ce délai nous paraissant très court, et la rédaction proposée demeurant confuse, nous vous proposerons pour l'essentiel de revenir au projet initial du Gouvernement.

Article L. 122-46 (nouveau).

Respect des opinions et risque de détournement.

Sur proposition de sa Commission, l'Assemblée a adopté une disposition nouvelle stipulant qu'aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou de ses convictions religieuses.

Il ne s'agit là, en apparence, que du rappel de règles constitutionnelles, et législatives déjà en vigueur, mais le débat, immanquablement, a fait resurgir la vieille tentation du droit d'expression et de militantisme politique au sein des entreprises.

Il a permis de mesurer que le refus actuel de la majorité de l'Assemblée, de reconnaître ce droit n'est que provisoire.

C'est le Rapporteur de la Commission, lui-même, qui précisait «(la Commission) n'est pas opposée, *a priori*, bien au contraire, au principe de l'expression politique des salariés dans l'entreprise. Nous aurons d'ailleurs l'occasion de discuter à nouveau de cette question quand nous examinerons dans quelques mois le projet de loi sur la démocratisation du secteur public. Mais vous savez que dans le secteur public, le problème se pose différemment. Dans ces conditions fallait-il faire tout, tout de suite ? ... Le réalisme nous conduit à répondre négativement et à estimer qu'il était préférable de procéder par étape... Il est plus raisonnable de voir d'abord comment toutes les réformes qui conduisent à une démocratisation très grande des entreprises privées vont s'inscrire dans les faits, et il nous sera alors possible, à la lumière de l'expérience, d'aller plus loin et de franchir une nouvelle étape. Personnellement, cette nouvelle étape, je la souhaite, mais je pense qu'il ne serait pas réaliste de l'organiser dès aujourd'hui ».

Un autre orateur, M. Coffineau, ajoutait : « Il est indispensable de rappeler que les parlementaires socialistes sont favorables à l'expression politique dans l'entreprise, c'est conforme à la fois au bon sens, au bon droit et à nos traditions... Cette position des socialistes trouvera sa concrétisation dans les entreprises publiques dans lesquelles l'Etat a un pouvoir de décision puisqu'il est propriétaire.

Evoquant la nouvelle disposition proposée, il observe : « Il s'agit bien pour le groupe socialiste, je veux le dire très clairement, car les projets socialistes vont loin dans le temps, d'un compromis passager, provisoire, qui tient compte de la réalité des entreprises et de l'attitude des chefs d'entreprise. »

Les choses sont donc très claires. Et les propos rassurants, tenus lors de la présentation des réformes proposées, et par le ministre lors des débats, ne doivent guère illusionner.

Nous n'en réaffirmerons pas moins notre hostilité totale à l'introduction de la politique dans l'entreprise, qui n'y a pas sa place.

C'est la raison pour laquelle nous vous proposerons de supprimer le nouvel article L. 122-46 qui n'apporte rien de nouveau en droit, mais autorise par contre une lecture « perversie » des nouvelles dispositions.

Il nous semble en effet que les diverses « redondances » introduites par l'Assemblée dans ce projet (notamment art. L. 122-35, deuxième alinéa, art. L. 122-46, art. L. 461-1, deuxième alinéa...) ne sont pas — loin de là — innocentes. Elles peuvent être interprétées dans un sens manifestement contraire à notre volonté de législateur.

Si l'on saisit la portée des termes « activités syndicales » — protégées juridiquement par ailleurs — et de « convictions religieuses », la notion d'« opinions politiques » dans la vie quotidienne de l'entreprise peut prêter à interprétation.

Car toute opinion tend à se concrétiser par une expression et une manifestation.

Or, ce qui est à redouter ici, c'est que l'article L. 122-46, dans la rédaction qui en est proposée, ne permette de « couvrir » et protéger précisément des « opinions » qui se seraient exprimées dans un comportement.

N'importe quel salarié pourra être tenté d'invoquer à l'encontre d'une sanction ou d'un licenciement justifié une discrimination « politique ».

Un distributeur intempestif de tracts politiques, un agitateur permanent qui troublera la vie de l'atelier pourra, s'il est sanctionné, arguer que le motif de la sanction ne réside pas dans son comportement fautif mais dans le fait qu'il soutenait tel parti ou telle tendance. La sanction aurait donc selon lui un caractère politique.

Cette « seconde » lecture possible de l'article L. 122-46 qui pourrait aboutir à son détournement nous conduit donc à en proposer la suppression en signifiant par là le barrage absolu que nous voulons opposer à l'entrée de la politique dans le milieu de travail.

Article 2

Cet article tire les conséquences de la modification apportée à l'article L. 122-39 relatif à l'interdiction des amendes, devenu l'article L. 122-42. Il prévoit donc, par coordination, le changement de référence dans l'article L. 152-1 qui fixe les pénalités applicables aux employeurs qui ne respecteraient pas l'interdiction d'infliger des amendes aux salariés.

Nous vous proposons d'adopter cet article sans modification.

Article 3.

(Art. L. 321-2.)

L'article L. 321-2 prévoit — dans sa rédaction actuelle — qu'en l'absence de convention collective, l'ordre des licenciements pour motif économique est fixé par le règlement intérieur, compte tenu de critères limitativement énumérés : charges de famille, ancienneté de service et qualités professionnelles.

Selon la jurisprudence la liste ainsi établie n'est ni limitative, ni obligatoirement observée, mais seulement indicative (Cass. soc., 22 février 1968).

Le projet de loi limitant le contenu du règlement intérieur en a exclu cet ordre des licenciements qui doit donc être fixé à part.

Il prévoit toutefois une procédure très comparable. A défaut d'accord collectif, l'employeur indique à l'autorité administrative compétente pour autoriser le licenciement, les critères retenus, après consultation des représentants du personnel.

Les critères prévus sont, dans le texte initial, identiques à ceux qui existent actuellement à savoir les charges familiales, l'ancienneté et les qualités professionnelles. Mais conformément à la jurisprudence, il s'agit de critères indicatifs.

L'innovation essentielle de cet article 3 consiste comme le précise le rapport de l'Assemblée nationale, à ce que cette procédure s'impose désormais à toutes les entreprises visées par l'article L. 321-1, c'est-à-dire à tous les établissements soumis aux dispositions relatives au placement des travailleurs et au contrôle de l'emploi et non plus seulement aux entreprises de plus de vingt salariés.

L'obligation de communication de l'ordre des licenciements est donc généralisée.

Un débat s'est instauré sur le point de savoir s'il ne fallait pas privilégier, comme le proposaient certains, particulièrement les femmes-chefs de famille de trois enfants et s'il fallait que l'ordre soit indicatif ou impératif.

L'Assemblée s'est finalement prononcée contre un ordre trop « rigide », afin de tenir compte de la diversité des situations des entreprises, des régions, etc.

Par contre, elle a pris en considération la situation matrimoniale de certaines femmes en précisant que les charges de famille s'apprécient en prenant particulièrement en compte « celles de parents isolés ».

Nous vous proposons d'adopter l'article 3 sans modification.

Article 4.

La mise en application de la loi.

L'article 4, dans sa teneur initiale, prévoit que les chefs d'entreprises auront un délai de deux ans pour mettre leur règlement en conformité avec les nouvelles dispositions de la loi. Par contre, les articles relatifs à la procédure disciplinaire sont d'application immédiate.

L'Assemblée nationale, sur proposition de sa Commission a ramené le délai précité à un an, ce qui nous semble trop court tant pour les entreprises que pour les services départementaux de travail.

Nous vous proposons en conséquence de revenir au texte initial du projet et de porter de nouveau à deux ans le délai de mise en conformité des règlements.

Article 5.

Coordination.

Cet article tend à transférer dans un nouveau « titre VII » les dispositions qui figurent actuellement dans le titre VI et relatives aux pénalités.

Le nouveau contenu du titre VI doit en effet être relatif au droit d'expression des salariés, reconnu par la présente loi.

Dans la mesure où nous proposerons de supprimer ce titre VI, cet article n'a plus de raison d'être.

Article 6.

L'article 6 du projet tend à introduire dans le Code du travail un titre VI consacré au droit d'expression des salariés.

Nous nous sommes suffisamment étendus sur les raisons qui nous conduisent à proposer la disjonction de ce titre nouveau, pour qu'il soit nécessaire d'y revenir.

Notre amendement tend donc à supprimer l'article 6, qui regroupe les textes proposés pour les articles L. 461-1, L. 461-2 et L. 461-3 du Code du travail.

Article 7.

L'article 7 est relatif aux négociations qui doivent définir les modalités du droit d'expression dans les entreprises de plus de deux cents salariés ; il punit en outre du délit d'entrave les chefs d'entreprise qui auront refusé d'engager les négociations.

Etant donné que nous avons exprimé notre volonté de supprimer l'article 6, nous ne pouvons que proposer également la suppression de cet article 7.

Article 8.

Il en est de même pour l'article 8 qui précise les conditions dans lesquelles les chefs d'entreprise établiront le bilan des résultats obtenus.

Dans un souci de cohérence, nous vous en proposerons la suppression.

Article 9.

Nous vous proposerons de même la suppression de l'article 9 du projet qui prévoit, outre un rapport du Gouvernement transmis au Parlement, qu'une loi déterminera avant le 31 décembre 1985, les modalités d'exercice du droit d'expression.

*
**

C'est sous réserve de ces observations et amendements que votre Commission spéciale vous propose d'adopter le présent projet.

TABLEAU COMPARATIF

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p>LIVRE PREMIER</p> <p>.....</p> <p>TITRE II</p> <p>CONTRAT DE TRAVAIL</p> <p>.....</p> <p>CHAPITRE II</p> <p>Règles propres au contrat de travail.</p> <p>.....</p> <p>Section VI :</p> <p>Règlement intérieur.</p>	<p>Article premier.</p> <p>La section VI du chapitre II du titre II du Livre premier du Code du travail est remplacée par les dispositions suivantes :</p> <p>« Section VI</p> <p>« Règlement intérieur et droit disciplinaire.</p> <p>« Sous-section I</p> <p>« Règlement intérieur.</p> <p>« Art. L. 122-33. — L'établissement d'un règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises ou établissements industriels, commerciaux ou agricoles, les établissements publics à caractère industriel et commercial, les offices publics et ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats professionnels, les sociétés mutualistes, les organismes de sécurité sociale à l'exception de ceux qui ont le caractère d'établissement public administratif, et les associations quels que soient leur forme et leur objet, où</p>	<p>Article premier.</p> <p>Alinéa sans modification.</p> <p>« Section VI</p> <p>« Règlement intérieur, protection des salariés et droit disciplinaire.</p> <p>« Sous-section I</p> <p>« Règlement intérieur.</p> <p>« Art. L. 122-33. — L'établissement d'un règlement intérieur...</p> <p style="text-align: right;">...et les associations ou tout organisme de droit privé quels que...</p>	<p>Article premier.</p> <p>Alinéa sans modification.</p> <p>« Section VI</p> <p>« Règlement intérieur, protection des salariés et droit disciplinaire.</p> <p>« Sous-section I</p> <p>« Règlement intérieur.</p> <p>« Art. L. 122-33. — Sans modification.</p>
<p>Art. L. 122-33. — L'établissement d'un règlement intérieur est obligatoire :</p> <p>1° Dans les entreprises industrielles et commerciales employant habituellement au moins vingt salariés.</p> <p>2° Dans les établissements mentionnés à l'article L. 321-2 et dans les conditions déterminées audit article.</p> <p>3° Dans les offices publics et ministériels, pour les employeurs des professions libérales, les syndicats professionnels et associations de quelque nature que ce soit, employant</p>			

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p>habituellement au moins vingt salariés.</p>	<p>sont employés habituellement au moins vingt salariés.</p>	<p>au moins vingt salariés.</p>	
<p><i>Art. L. 122-34.</i> — Un règlement spécial peut être établi pour chacune des divisions de l'entreprise ou pour chaque catégorie de personnel.</p>	<p>« Des dispositions spéciales peuvent être établies pour une catégorie de personnel ou une division de l'entreprise ou de l'établissement.</p>	<p>Alinéa sans modification.</p>	
	<p>« <i>Art. L. 122-34.</i> — Le règlement intérieur est un document écrit par lequel l'employeur fixe les règles générales et permanentes relatives à la discipline, ainsi que les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise ou dans l'établissement.</p>	<p>« <i>Art. L. 122-34.</i> — Le règlement intérieur est un document écrit par lequel l'employeur fixe <i>exclusivement</i> :</p>	<p>« <i>Art. L. 122-34.</i> — Sans modification.</p>
		<p>« — les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement ;</p> <p>« — les règles générales et permanentes relatives à la discipline et notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur.</p> <p>« Il énonce également les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés, tels qu'ils résultent de l'article L. 122-41 ou, le cas échéant, de la convention collective applicable.</p>	
<p><i>Art. L. 122-35.</i> — Un règlement intérieur ne peut être introduit qu'après avoir été soumis à l'avis du comité d'entreprise, s'il existe, ou, à défaut, à l'avis des délégués du personnel.</p>	<p>« <i>Art. L. 122-35.</i> — Le règlement intérieur ne peut contenir de clause contraire aux lois et règlements, ainsi qu'aux dispositions des conventions collectives applicables dans l'entreprise ou l'établissement. Il ne peut apporter aux droits et libertés des personnes des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.</p>	<p>« <i>Art. L. 122-35.</i> — Le règlement...</p> <p>...aux dispositions des conventions et accords collectifs de travail applicables...</p> <p>...Il ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions...</p> <p>...recherché.</p> <p>« Il ne peut comporter de dispositions lésant les salariés dans leur emploi ou leur tra-</p>	<p>« <i>Art. L. 122-35.</i> — Le règlement... ,</p> <p>...apporter aux droits fondamentaux de la personne des restrictions qui ne seraient pas justifiées par les exigences du bon fonctionnement de l'entreprise et... ...recherché.</p> <p>« Il ne peut...</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p><i>Art. L. 122-36.</i> — Le règlement intérieur doit indiquer la date à partir de laquelle il entre en vigueur. Cette date doit être postérieure de deux semaines à l'accomplissement des formalités de dépôt et de publicité.</p>	<p>« <i>Art. L. 122-36.</i> — Le règlement intérieur ne peut être introduit qu'après avoir été soumis à l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, à l'avis des délégués du personnel ainsi que, pour les matières relevant de sa compétence, à l'avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.</p>	<p>vail, en raison de leur sexe, de leurs origines, de leurs opinions ou confessions ou de leur handicap, à capacité professionnelle égale.</p>	<p>... sexe, de leur situation familiale, de leurs origines... ... égale.</p>
<p><i>Art. L. 122-37 (premier alinéa).</i> — En même temps qu'il fait l'objet des mesures de publicité prévues à l'article précédent, le règlement intérieur doit être adressé à l'inspecteur du travail et de la main-d'œuvre.</p>	<p>« Le règlement intérieur doit indiquer la date à partir de laquelle il entre en vigueur. Cette date doit être postérieure d'un mois à l'accomplissement des formalités de dépôt et de publicité.</p>	<p>Alinéa sans modification.</p>	<p>Alinéa sans modification.</p>
<p><i>Art. L. 122-38.</i> — Les dispositions précédentes s'appliquent également à toute modification apportée à un règlement intérieur.</p>	<p>« En même temps qu'il fait l'objet des mesures de publicité, le règlement intérieur, accompagné de l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel et, le cas échéant, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, est communiqué à l'inspecteur du travail.</p>	<p>Alinéa sans modification.</p>	<p>« En même temps...</p>
<p><i>Art. L. 122-37 (deuxième alinéa).</i> — Celui-ci peut exiger le retrait ou la modification des dispositions du règlement intérieur contraires aux lois et règlements.</p>	<p>« Les dispositions prévues aux alinéas précédents sont applicables en cas de modification du règlement intérieur ou de retrait de clauses de celui-ci.</p>	<p>« Les dispositions... ... du règlement intérieur.</p>	<p>...et, le cas échéant, du comité d'hygiène et de sécurité, est communiqué au directeur départemental du travail et de l'emploi qui formule ses observations dans un délai de trois mois après sa réception. « Les dispositions... ... du règlement intérieur ou de retrait de clauses de celui-ci.</p>
<p><i>Art. L. 122-37 (deuxième alinéa).</i> — Celui-ci peut exiger le retrait ou la modification des dispositions du règlement intérieur contraires aux lois et règlements.</p>	<p>« <i>Art. L. 122-37.</i> — L'inspecteur du travail peut à tout moment exiger le retrait ou la modification des clauses prohibées par l'article L. 122-35.</p>	<p>« <i>Art. L. 122-37.</i> — L'inspecteur... ... ou la modification des dispositions contraires aux articles L. 122-34 et L. 122-35.</p>	<p>« <i>Art. L. 122-37.</i> — Sur proposition du directeur départemental du travail et de l'emploi, l'inspecteur du travail peut exiger le retrait... L. 122-34 et L. 122-35.</p>
<p>« Cette décision, motivée, est notifiée à l'employeur et</p>	<p>« Cette décision, motivée, est notifiée à l'employeur et</p>	<p>Alinéa sans modification.</p>	<p>Alinéa sans modification.</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p><i>Art. L. 122-37 (troisième alinéa).</i> — La décision de l'inspecteur du travail peut faire l'objet d'un recours devant le directeur régional du travail et de la main-d'œuvre.</p>	<p>communiquée, pour information, aux représentants du personnel.</p> <p>« <i>Art. L. 122-38.</i> — La décision de l'inspecteur du travail peut faire l'objet d'un recours auprès du directeur régional du travail et de l'emploi ou, dans les branches d'activité ne relevant pas de la compétence de ce directeur, auprès du fonctionnaire chargé du contrôle de la réglementation du travail dans ces branches.</p>	<p>« <i>Art. L. 122-38.</i> — La décision de l'inspecteur du travail ou du fonctionnaire assimilé peut faire l'objet...</p> <p>... d'activité relevant pour le contrôle de la réglementation du travail, de la compétence du ministre des Transports et du ministre de l'Agriculture, auprès du...</p> <p>... dans ces branches.</p>	<p>« <i>Art. L. 122-38.</i> — La décision de l'inspecteur du travail peut faire l'objet...</p> <p>... dans ces branches.</p>
	<p>« La décision du directeur régional du travail et de l'emploi, ou, dans les branches d'activité ne relevant pas de la compétence de ce directeur, celle du fonctionnaire chargé du contrôle de la réglementation du travail dans la branche considérée, est notifiée à l'employeur et aux représentants du personnel.</p>	<p>« La décision du directeur...</p> <p>... à l'employeur et communiquée, pour information, aux représentants du personnel.</p>	<p>Alinéa sans modification.</p>
	<p>« <i>Art. L. 122-39.</i> — Les notes de services portant prescriptions générales et permanentes dans les matières mentionnées à l'article L. 122-34 sont considérées comme des adjonctions au règlement intérieur et soumises aux dispositions de la présente sous-section.</p>	<p>« <i>Art. L. 122-39.</i> — Les notes de service ou tout autre document qui porteraient prescriptions générales...</p> <p>... sous-section.</p>	<p>« <i>Art. L. 122-39.</i> — Les avenants portant prescriptions générales et permanentes dans les matières mentionnées à l'article L. 122-34 sont soumis aux dispositions de la présente sous-section. N'y sont pas soumises les notes de service prises pour son application.</p>
	<p>« Toutefois, lorsque l'urgence le justifie, les prescriptions relatives à l'hygiène et à la sécurité peuvent recevoir application immédiate.</p>	<p>« Toutefois,...</p> <p>... immédiate.</p> <p><i>Dans ce cas, ces prescriptions doivent immédiatement et simultanément être communiquées au secrétaire du comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail, aux secrétaires du comité d'entreprise et à l'inspection du travail.</i></p>	<p>« Toutefois...</p> <p>... immédiate.</p> <p><i>Dans ce cas, ces prescriptions doivent immédiatement et simultanément être communiquées au comité d'hygiène et de sécurité, au comité d'entreprise et au directeur départemental du travail et de l'emploi. »</i></p>

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté
par l'Assemblée nationale
en première lecture

Propositions
de la Commission

« Sous-section II

« Droit disciplinaire.

« Art. L. 122-40. — Constitue une sanction toute mesure prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié qu'il considère comme fautif et de nature à affecter la présence du salarié dans l'entreprise, sa carrière ou sa rémunération.

« Art. L. 122-41. — Aucune sanction ne peut être infligée au salarié sans que celui-ci soit informé par écrit des griefs retenus contre lui.

« Lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction susceptible d'avoir une incidence *immédiate* sur la présence dans l'entreprise, la carrière ou la rémunération du salarié, il doit convoquer celui-ci en lui indiquant l'objet de la convocation. Au cours de l'entretien, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ; l'employeur indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié. La sanction ne peut intervenir *que vingt-quatre heures* après le jour fixé pour la *convocation*. Elle doit être motivée et notifiée à l'intéressé.

« Lorsque l'agissement du salarié a rendu indispensable

« Sous-section II

« Protection des salariés
et droit disciplinaire.

« Art. L. 122-40. — Constitue une sanction toute mesure, *autre que les observations verbales*, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié *considéré par lui* comme fautif, *même si cette mesure n'est pas de nature à affecter immédiatement la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction*, sa carrière ou sa rémunération.

Alinéa sans modification.

« Lorsque l'employeur...

... une incidence *directe* sur la présence dans l'entreprise, *la fonction*, la carrière...

... La sanction ne peut intervenir *moins d'un jour franc* après le jour fixé pour l'*entretien*. Elle doit être motivée et notifiée à l'intéressé.

« Lorsque...

...

« Sous-section II

« Protection des salariés
et droit disciplinaire.

« Art. L. 122-40. — *Supprimé.*

« Art. L. 122-41. — Dans les entreprises visées à l'article L. 122-33, aucune des sanctions prévues dans le règlement intérieur en application de l'article L. 122-34, ne peut, à l'exception des observations verbales, être infligée au salarié sans que celui-ci soit informé au préalable et par écrit des griefs retenus contre lui.

« Lorsque l'employeur ou son représentant envisage de prendre une sanction susceptible d'avoir une incidence *directe et immédiate* sur la présence dans l'entreprise, la *nature des fonctions*, la carrière ou la rémunération du salarié...

... à l'intéressé.

Alinéa sans modification.

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p><i>Art. L. 122-39.</i> — Il est interdit à tout employeur de sanctionner par des amendes ou autres sanctions pécuniaires les manquements aux prescriptions d'un règlement intérieur.</p>	<p>une mesure <i>provisoire</i> de mise à pied à effet immédiat, aucune sanction définitive, relative à cet agissement, ne peut être prise sans que la procédure prévue à l'alinéa précédent ait été observée.</p> <p>« Les dispositions du présent article sont applicables aux licenciements pour faute qui, en vertu des dispositions de l'article L. 122-14-6, ne sont pas soumis aux règles de procédure prévues par les articles L. 122-14 et L. 122-14-2. »</p>	<p>une mesure <i>conservatoire</i> de mise à pied...</p> <p>... observée.</p> <p>Alinéa sans modification.</p>	<p>« Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux salariés qui ont moins d'un an d'ancienneté.</p>
<p><i>Art. L. 122-41.</i> — Toutes stipulations contraires aux dispositions de l'article L. 122-39 sont nulles et de nul effet.</p>	<p>« <i>Art. L. 122-42.</i> — Les amendes sont interdites.</p> <p>« Toute disposition ou stipulation contraire est réputée non écrite.</p> <p>« <i>Art. L. 122-43.</i> — Dans les entreprises énumérées à l'article L. 122-33, la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur ainsi que les mesures propres à assurer les droits de la défense du salarié sont fixées par le règlement intérieur.</p>	<p>« <i>Art. L. 122-42.</i> — Les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites.</p> <p>Alinéa sans modification.</p> <p>Alinéa supprimé.</p>	<p>« <i>Art. L. 122-42.</i> — Les amendes... ...interdites sous réserve des dispositions du troisième alinéa de l'article L. 122-41.</p> <p>Alinéa sans modification.</p>
<p>« <i>Art. L. 122-44.</i> — En cas de litige, le conseil de prud'hommes apprécie si les faits reprochés au salarié sont sanction. Il peut annuler les sanctions manifestement disproportionnées par rapport à la faute commise.</p>	<p>« <i>Art. L. 122-44.</i> — En cas de litige, le conseil de prud'hommes apprécie si les faits reprochés au salarié sont sanction. Il peut annuler les sanctions manifestement disproportionnées par rapport à la faute commise.</p> <p>« Les dispositions de l'alinéa précédent ne sont pas applicables en cas de licenciement.</p>	<p>« <i>Art. L. 122-44.</i> — En cas de litige, le conseil de prud'hommes apprécie la régularité de la procédure suivie et si les faits reprochés au salarié sont de nature à justifier une sanction. La charge de la preuve incombe à l'employeur.</p> <p>« Le conseil de prud'hommes peut annuler une sanction irrégulière en la forme ou injustifiée ou disproportionnée par rapport à la faute commise.</p> <p>« Les dispositions des alinéas précédents ne sont... ...licenciement.</p>	<p>« <i>Art. L. 122-44.</i> — Supprimé.</p>

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté
par l'Assemblée nationale
en première lecture

Propositions
de la Commission

« Art. L. 122-45. — Sauf cas de poursuite pénale en cours, tout fait fautif connu de l'employeur ne peut donner lieu, à lui seul, à sanction au-delà d'un délai de trois mois.

« Aucune sanction prononcée depuis plus de trois ans ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction. »

« Art. L. 122-45. — Aucune sanction ne peut être poursuivie disciplinaires, sauf faitif survenu plus de deux mois avant l'engagement des poursuites disciplinaires sauf si ce fait était inconnu de l'employeur ou se trouve révélé à l'occasion de poursuites pénales. Ce délai n'est pas applicable lorsque le fait fautif donne lieu dans le même délai à des poursuites pénales.

« Aucune sanction antérieure de plus de trois ans à l'engagement des poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction.

« Art. L. 122-46 (nouveau). — Aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou de ses convictions religieuses.

« Toute disposition contraire est nulle de plein droit. »

« Art. L. 122-45. — Aucun fait fautif connu de l'employeur ne peut donner lieu à lui seul à sanction au-delà d'un délai de trois mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance. Ce délai n'est pas applicable lorsque le fait donne lieu dans le même délai à des poursuites pénales. »

« Aucune sanction prononcée depuis plus de trois ans ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction. »

« Art. L. 122-46. — Supprimé.

LIVRE PREMIER

TITRE V

CHAPITRE II

Contrat de travail.

Section première.

Louage de services -
Règlement intérieur.

Art. L. 152-1. — Toute infraction aux dispositions de l'article L. 122-39 est punie d'une amende de 2.000 F à 20.000 F et en cas de récidive, d'une amende de 10.000 F à 40.000 F.

Art. 2.

A l'article L. 152-1 du Code du travail, la référence à l'article « L. 122-39 » est remplacée par la référence à l'article « L. 122-42 ».

Art. 2.

Sans modification.

Art. 2.

Conforme.

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p><i>Art. L. 321-2.</i> — Dans les établissements qui font l'objet des mesures prévues à l'article précédent, l'employeur est tenu d'établir un règlement intérieur dans les conditions fixées aux articles L. 122-33 à L. 122-42.</p> <p>Ce règlement établi après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'il en existe, détermine, notamment à défaut de convention collective applicable à l'établissement, les règles générales relatives à l'ordre de licenciement, en cas de licenciement collectif compte tenu des charges de famille, de l'ancienneté de service dans l'établissement et des qualités professionnelles.</p>	<p>Art. 3.</p> <p>L'article L. 321-2 est <i>abrogé</i> et remplacé par les dispositions suivantes :</p> <p>« Dans les établissements visés à l'article précédent, à défaut de convention ou d'accord collectif applicable, l'employeur indique à l'autorité administrative, compétente pour autoriser le licenciement pour motif économique, les critères retenus, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, pour fixer l'ordre des licenciements. Ces critères prennent notamment en compte les charges de famille, l'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise et les qualités professionnelles. »</p>	<p>Art. 3.</p> <p>L'article L. 321-2 <i>du Code du travail</i> est remplacé par les dispositions suivantes :</p> <p>« <i>Art. L. 321-2.</i> — Dans les établissements...</p> <p>... en compte les charges de famille <i>et en particulier celles des parents isolés</i>, l'ancienneté... ... professionnelles. »</p>	<p>Art. 3.</p> <p>Sans modification.</p>
<p>Art. 4.</p> <p>Les chefs des entreprises mentionnées à l'article L. 122-33 du Code du travail devront, dans un délai de deux ans à compter de la promulgation de la présente loi, établir un règlement intérieur conforme aux dispositions de la sous-section I de la section VI du chapitre II du titre II du Livre premier de ce Code.</p> <p>Les dispositions de la sous-section II de ladite section VI relatives aux garanties disciplinaires sont applicables dès l'entrée en vigueur de la présente loi.</p>	<p>Art. 4.</p> <p>Les chefs...</p> <p>... dans un délai <i>d'un an</i> à compter...</p> <p>de ce Code.</p> <p>Alinéa sans modification.</p>	<p>Art. 4.</p> <p>Les chefs des entreprises...</p> <p>... dans un délai <i>de deux ans</i> à compter...</p> <p>... de ce Code.</p> <p>Alinéa sans modification.</p>	<p>Art. 4.</p> <p>Les chefs des entreprises...</p> <p>... dans un délai <i>de deux ans</i> à compter...</p> <p>... de ce Code.</p> <p>Alinéa sans modification.</p>

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p>LIVRE QUATRIÈME</p>	<p>Art. 5.</p> <p>Le titre VI du Livre IV du Code du travail devient le titre VII.</p>	<p>Art. 5.</p> <p>Alinéa sans modification.</p> <p><i>En conséquence, les articles L. 461-1, L. 461-2, L. 461-3, L. 462-1, L. 463-1 et L. 463-2 deviennent respectivement les articles L. 471-1, L. 471-2, L. 471-3, L. 472-1, L. 473-1 et L. 473-2.</i></p>	<p>Art. 5.</p> <p><i>Supprimé.</i></p>
<p>TITRE III</p>	<p>Art. 6.</p>	<p>Art. 6.</p>	<p>Art. 6.</p>
<p>LES COMITÉS D'ENTREPRISE</p>	<p>Il est institué au Livre IV du Code du travail un titre VI ainsi rédigé :</p>	<p>Alinéa sans modification.</p>	<p><i>Supprimé.</i></p>
<p>CHAPITRE PREMIER Champ d'application.</p>	<p>« TITRE SIXIÈME « DROIT D'EXPRESSION DES SALARIÉS</p>	<p>Intitulé sans modification.</p>	
<p>(Art. L. 431-1 et L. 431-3. Nouvelle rédaction proposée par le projet de loi relatif au développement. Les institutions représentatives du personnel.)</p>	<p>« Art. L. 461-1. — Dans les entreprises et organismes visés au premier, deuxième et cinquième alinéas de l'article L. 431-1, les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu et l'organisation de leur travail ainsi que sur la définition et la mise en œuvre d'actions destinées à améliorer les conditions de travail dans l'entreprise.</p>	<p>« Art. L. 461-1. — Dans les entreprises ou établissements industriels, commerciaux ou agricoles, les offices publics et ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats professionnels, les sociétés mutualistes, les organismes de sécurité sociale à l'exception de ceux qui ont le caractère d'établissement public administratif, les associations de quelque nature que ce soit ou tout autre organisme de droit privé, les salariés bénéficient...</p>	
<p>« La mise en place d'un comité d'entreprise n'est obligatoire que si l'effectif d'au</p>		<p>... dans l'entreprise.</p>	
		<p>« Les opinions émises dans le cadre du droit défini au présent titre, par les sala-</p>	

Dispositions en vigueur

moins 50 salariés est atteint pendant douze mois consécutifs ou non.

« Dans les entreprises employant moins de 50 salariés, des comités d'entreprise peuvent être créés par convention ou accord collectif de travail.

« Les dispositions du présent titre sont applicables aux établissements publics à caractère industriel et commercial et aux établissements publics déterminés par décret qui assurent tout à la fois une mission de service public à caractère administratif et à caractère industriel et commercial, lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé. Toutefois ces dispositions peuvent, compte tenu des caractères particuliers de certains de ces établissements et des organismes de représentation du personnel éventuellement existants faire l'objet d'adaptations pour ces établissements. Ces adaptations résultent de décrets en Conseil d'Etat. »

Lesdites dispositions sont également applicables aux exploitations, entreprises et établissements agricoles et assimilés et aux organismes professionnels agricoles de quelque nature qu'ils soient qui emploient les salariés définis à l'article 1144 (1° à 7°, 9° et 10°) du Code rural.

Les comités d'entreprise sont dotés de la personnalité civile.

Texte du projet de loi

« Art. L. 461-2. — Le droit institué à l'article L. 461-1 s'exerce sur les lieux et pendant le temps de travail. Il est payé comme tel.

Texte adopté
par l'Assemblée nationale
en première lecture

riés, quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement.

« Les dispositions des aliénés précédents s'appliquent également aux établissements publics à caractère industriel et commercial, ainsi qu'aux établissements publics déterminés par décret qui assurent tout à la fois une mission de service public à caractère administratif et à caractère industriel et commercial lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé.

« Art. L. 461-2. — Sans modification.

Propositions
de la Commission

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté
par l'Assemblée nationale
en première lecture

Propositions
de la Commission

TITRE II

LES DÉLÉGUÉS
DU PERSONNEL

Art. L. 431-3 (nouveau). — Les salariés sous contrat à durée indéterminée, les travailleurs à domicile, sont pris en compte intégralement dans l'effectif de l'entreprise.

Les salariés à temps partiel dont la durée de travail est égale ou supérieure à vingt heures par semaine ou à quatre-vingt-cinq heures par mois sont pris en compte intégralement dans l'effectif de l'entreprise. Pour les salariés dont la durée de travail est inférieure à ces seuils, l'effectif est calculé en divisant la masse totale des horaires inscrits dans ces contrats de travail par la durée légale du travail ou la durée normale si celle-ci est inférieure.

Les salariés sous contrat à durée déterminée, les travailleurs mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise au prorata de leur temps de présence dans celle-ci au cours des douze mois précédents.

« Dans les entreprises ayant subi une réduction importante et durable de personnel qui ramène l'effectif au-dessous de 50 salariés, l'inspecteur du travail peut autoriser la suppression du comité d'entreprise après avis des organisations syndicales les plus représentatives du personnel intéressé. »

« Art. L. 461-3. — Dans les entreprises et organismes visés à l'article L. 461-1, et occupant au moins 200 salariés au sens de l'article L. 431-3, les modalités d'exercice du droit à l'expression sont définies par un accord conclu dans les conditions prévues aux articles L. 132-19 à L. 132-30.

« Cet accord comporte des stipulations concernant :

« 1° le niveau, le mode d'organisation, la fréquence et la durée des réunions permettant l'expression des salariés ;

« 2° les mesures destinées à assurer, d'une part, la liberté d'expression de chacun, d'autre part, la transmission des vœux et des avis à l'employeur ;

« 3° les conditions dans lesquelles l'employeur fait connaître aux salariés concernés, au comité d'entreprise, au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou à toute commission compétente légalement instituée dans l'entreprise ou l'organisme, la suite qu'il a réservée à ces vœux et avis. »

« Art. L. 461-3. — Sans modification.

Alinéa sans modification.

Alinéa sans modification.

Alinéa sans modification.

« 3° les conditions...

...aux salariés concernés, aux organisations syndicales représentatives, au comité d'entreprise...

...et avis. »

« Dans les entreprises de moins de 200 salariés, à défaut de négociation, le chef d'entreprise doit obligatoirement consulter les organisations syndicales lorsqu'elles existent, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sur les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés.

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p>(Art. L. 132-19 et L. 132-30 ; rédaction proposée par le projet de loi relatif à la négociation collective et au règlement des conflits col- lectifs de travail.)</p>		<p>« Dans les entreprises vi- sées au premier alinéa, à dé- faut d'accord, le chef d'entre- prise doit obligatoirement con- sultier le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, sur les modalités d'exercice du droit d'expres- sion des salariés. »</p>	
<p>« Sous-section I.</p>			
<p>« Dispositions générales.</p>			
<p>« Art. L. 132-19 (nouveau). — La convention ou, à dé- faut, les accords d'entreprise sont négociés entre l'em- ployeur et les organisations syndicales de salariés repré- sentatives dans l'entreprise.</p>			
<p>« Une convention ou des accords peuvent être conclus au niveau d'un établissement ou d'un groupe d'établisse- ments dans les mêmes condi- tions.</p>			
<p>« Art. L. 132-30 (nouveau). — Tant que la négociation est en cours conformément aux dispositions de l'article précédent, l'employeur ne peut dans les matières traitées arrêter de décisions unilatérales concernant la collectivité des salariés, à moins que l'urgence ne le justifie et à condition, dans ce cas, de communiquer sans délai ces décisions aux organisations syndicales représentées à la négociation.</p>			
<p>« Si, au terme de la négocia- tion, aucun accord n'a été conclu, il est établi un procès- verbal de désaccord dans lequel sont consignées, en leur dernier état, les propositions respectives des parties. »</p>			
Art. 7.	Art. 7.	Art. 7.	Art. 7.
Les négociations en vue de la conclusion de l'accord		Les négociations...	Supprimé.

Dispositions en vigueur

Texte du projet de loi

Texte adopté
par l'Assemblée nationale
en première lecture

Propositions
de la Commission

prévu à l'article L. 461-3 du Code du travail doivent être engagées dans un délai de six mois à compter de la promulgation de la présente loi.

Art. 8.

Les comités d'établissement ou les comités d'entreprise des entreprises et organismes définis à l'article L. 461-1 du Code du travail procèdent à un constat des résultats obtenus par application de l'accord mentionné à l'article L. 461-3, à l'expiration d'un délai de deux ans.

Ce constat est transmis, accompagné, le cas échéant, de l'avis des délégués syndicaux, aux inspecteurs du travail compétents par les présidents des comités intéressés.

Art. 9.

Le Gouvernement soumettra au Parlement, avant le 31 décembre 1984, un rapport relatif à l'application des articles L. 461-1 à L. 461-3 du Code du travail.

Compte tenu des conclusions de ce rapport, le Gouvernement déterminera par décret en Conseil d'Etat, avant le 31 décembre 1985, les modalités d'exercice du droit

... présente loi.
Dans les entreprises visées au premier alinéa du même article, l'employeur qui refuse d'engager des négociations est passible des peines prévues à l'article L. 471-2 du même Code.

Art. 8.

Dans les entreprises et établissements visés à l'article L. 461-1 du Code du travail et comptant au moins 50 salariés, le chef d'entreprise ou d'établissement procède à l'analyse des résultats obtenus, en application du titre VI du Livre IV du même Code, à l'expiration d'un délai de deux ans. Il recueille l'avis des délégués syndicaux et du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Cette analyse est transmise, accompagnée, le cas échéant, de ces avis aux inspecteurs du travail compétents par l'employeur.

Art. 9.

Le Gouvernement adressera au Parlement,...

... Code du travail.

Compte tenu des conclusions de ce rapport, une loi déterminera, avant le 31 décembre 1985,...

Art. 8.

Supprimé.

Art. 9.

Supprimé.

Dispositions en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la Commission
—	<p>d'expression des salariés dans les entreprises mentionnées à l'article L. 461-1, lorsque l'accord prévu à l'article L. 461-3 n'aura pas été conclu ou aura été dénoncé.</p>	<p>... mentionnées à l'article L. 461-1.</p>	—
	<p>Les dispositions de ce décret régleront, notamment, les matières définies au deuxième alinéa de l'article L. 461-3; elles comporteront les adaptations rendues nécessaires par la nature des activités des entreprises et des organismes assujettis ainsi que par leur mode d'organisation.</p>	<p>Alinéa supprimé.</p>	

AMENDEMENTS PRÉSENTÉS PAR LA COMMISSION

Article premier.

(Art. L. 122-35 du Code du travail.)

Amendement : Dans la seconde phrase du premier alinéa du texte proposé pour l'article L. 122-35 du Code du travail, remplacer les mots :

aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives

par les mots :

aux droits fondamentaux de la personne

Amendement : Dans la seconde phrase du premier alinéa du texte proposé pour l'article L. 122-35 du Code du travail, après le mot :

justifiées

insérer les mots :

par les exigences du bon fonctionnement de l'entreprise et

Amendement : Dans le second alinéa du texte proposé pour l'article L. 122-35 du Code du travail, après les mots :

de leur sexe,

insérer les mots :

de leur situation familiale,

Article L. 122-36.

Amendement : A la fin du premier alinéa du texte proposé pour l'article L. 122-36 du Code du travail, remplacer les mots :

à l'avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

par les mots :

à l'avis du comité d'hygiène et de sécurité

Amendement : Dans le troisième alinéa du texte proposé pour l'article L. 122-36 du Code du travail, remplacer les mots :

et, le cas échéant, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail,

par les mots :

et, le cas échéant, du comité d'hygiène et de sécurité,

Amendement : Dans le troisième alinéa du texte proposé pour l'article L. 122-36 du Code du travail, remplacer les mots :

l'inspecteur du travail

par les mots :

au directeur départemental du travail et de l'emploi

Amendement : Compléter le troisième alinéa du texte proposé pour l'article L. 122-36 du Code du travail par les mots :

qui formule ses observations dans un délai de trois mois après sa réception.

Amendement : Compléter le troisième alinéa du texte proposé pour l'article L. 122-36 du Code du travail par la nouvelle phrase suivante :

Le texte intégral du règlement intérieur est remis au salarié lors de son embauche.

Amendement : A la fin du dernier alinéa du texte proposé pour l'article L. 122-36 du Code du travail, ajouter les mots :

ou de retrait de clauses de celui-ci.

Article L. 122-37.

Amendement : Rédiger comme suit le début du premier alinéa du texte proposé pour l'article L. 122-37 du Code du travail :

Sur proposition du directeur départemental du travail et de l'emploi, l'inspecteur du travail, ...

Amendement : Dans le premier alinéa du texte proposé pour l'article L. 122-37 du Code du travail, supprimer les mots :

à tout moment

Article L. 122-38.

Amendement : Dans le premier alinéa du texte proposé pour l'article L. 122-38 du Code du travail, supprimer les mots :

...ou du fonctionnaire assimilé...

Article L. 122-39 du Code du travail.

Amendement : Rédiger ainsi le premier alinéa du texte proposé pour l'article L. 122-39 du Code du travail :

Les avenants portant prescriptions générales et permanentes dans les matières mentionnées à l'article L. 122-34 sont soumis aux dispositions de la présente sous-section. N'y sont pas soumises les notes de service prises pour son application.

Amendement : Rédiger comme suit la dernière phrase du second alinéa du texte proposé pour l'article L. 122-39 du Code du travail :

Dans ce cas, ces prescriptions doivent immédiatement et simultanément être communiquées au comité d'hygiène et de sécurité, au comité d'entreprise et au directeur départemental du travail et de l'emploi.

Article L. 122-40.

Amendement : Supprimer le texte proposé pour l'article L. 122-40 du Code du travail.

Article L. 122-41.

Amendement : Rédiger comme suit le premier alinéa du texte proposé pour l'article L. 122-41 du Code du travail :

Dans les entreprises visées à l'article L. 122-33 aucune des sanctions prévues dans le règlement intérieur en application de l'article L. 122-34, ne peut, à l'exception des observations verbales, être infligée au salarié sans que celui-ci soit informé au préalable et par écrit des griefs retenus contre lui.

Amendement : Rédiger comme suit le début du second alinéa du texte proposé pour l'article L. 122-41 :

Lorsque l'employeur ou son représentant envisage de prendre une sanction susceptible d'avoir une incidence directe et immédiate sur la présence dans l'entreprise, la nature des fonctions, la carrière ou la rémunération du salarié...

Amendement : Rédiger comme suit le dernier alinéa du texte proposé pour l'article L. 122-41 du Code du travail :

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux salariés qui ont moins d'un an d'ancienneté.

Article L. 122-42.

Amendement : Compléter le premier alinéa du texte proposé pour l'article L. 122-42 par les mots :

sous réserve des dispositions du troisième alinéa de l'article L. 122-41.

Article L. 122-44.

Amendement : Supprimer le texte proposé pour l'article L. 122-44 du Code du travail.

Article L. 122-45.

Amendement : Rédiger comme suit le premier alinéa du texte proposé pour l'article L. 122-45 du Code du travail :

Aucun fait fautif connu de l'employeur ne peut donner lieu à lui seul à sanction au-delà d'un délai de trois mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance. Ce délai n'est pas applicable lorsque le fait donne lieu dans le même délai à des poursuites pénales.

Amendement : Rédiger comme suit le second alinéa du texte proposé pour l'article L. 122-45 du Code du travail :

Aucune sanction prononcée depuis plus de trois ans ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction.

Article L. 122-46.

Amendement : Supprimer le texte proposé pour l'article L. 122-46 du Code du travail.

Article 4.

Amendement : Au premier alinéa de cet article, remplacer les mots :

, dans un délai d'un an

par les mots :

, dans un délai de deux ans

Article 5.

Amendement : Supprimer cet article.

Article 6.

Amendement : Supprimer cet article.

Article 7.

Amendement : Supprimer cet article.

Article 8.

Amendement : Supprimer cet article.

Article 9.

Amendement : Supprimer cet article.

TRAVAUX DE LA COMMISSION

I. — AUDITIONS

La commission spéciale a procédé à l'audition des personnalités suivantes :

● Mardi 22 juin 1982 :

- M. Jean Auroux, ministre du Travail.
- M. Georges Denizet, rapporteur du Conseil économique et social accompagné de M. Ragot, corapporteur.

● Mercredi 23 juin 1982 :

- Délégation de la Confédération française de l'encadrement (C.G.C.) conduite par M. Menire.
- Délégation de la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (C.G.P.M.E.) conduite par M. Brunet.
- Délégation de la Confédération générale des travailleurs (C.G.T.) conduite par M. Munck.

● Jeudi 24 juin 1982 :

- Délégation du Conseil national du patronat français (C.N.P.F.) conduite par M. Yvon Chotard.
- Délégation de la Confédération générale du travail Force ouvrière (C.G.T.-F.O.) conduite par M. Lalonde.
- Délégation de la Confédération française démocratique du travail (C.F.D.T.) conduite par M. Jean-Paul Jacquier.
- Délégation de la Confédération française des travailleurs chrétiens (C.F.T.C.) conduite par M. Grouat.

● Mercredi 30 juin 1982 :

- M. Yves Chaigneau, directeur de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail.
- Délégation de la Confédération des syndicats libres (C.S.L.) conduite par M. Blanc.
- Représentant d'entreprise dans laquelle est menée une expérience d'expression des salariées (Aciéries d'Imphy).
- M. Bertrandias, président de la Commission des questions sociales de la Chambre de commerce et d'industrie de Paris.

● Jeudi 1^{er} juillet 1982 :

- M. Courot, directeur général aux relations du travail de la Société nationale des industries aérospatiales.
- Représentant d'entreprise dans laquelle est menée une expérience d'expression des salariés (Laboratoires pharmaceutiques Théraplix).

● Lundi 12 juillet 1982 :

- M. Pierre Beregovoy, ministre des Affaires sociales et de la Solidarité nationale.

Mardi 22 juin 1982. — Présidence de M. André Fosset, président. — Réunies en commun, les deux commissions ont procédé à l'audition de M. Jean Auroux, ministre du travail.

Après avoir rappelé les origines et le contenu des quatre projets de loi issus du rapport qui porte son nom, le ministre du travail a souligné qu'il entendait apporter, en ce qui le

concernait, une réponse sociale aux problèmes de l'économie à travers une approche réaliste, pragmatique et humaniste de la question des relations humaines dans le monde du travail.

M. Jean Auroux a ensuite précisé que le projet de loi relatif aux libertés des travailleurs dans l'entreprise comportait deux volets : le premier concernant la réforme du règlement intérieur et du droit disciplinaire dans l'entreprise ; le second conférant un statut législatif au droit d'expression directe des salariés sur le contenu et les conditions de leur travail.

M. Jean Chérioux, rapporteur du projet n° 344 (1981-1982), a insisté sur le décalage qui existait entre les déclarations d'intention et la réalité de textes qui, du fait de l'actuel contexte social, ne peuvent, selon lui, que renforcer le monopole d'un certain pouvoir syndical au détriment des droits d'expression individuelle des salariés et introduire le débat politique dans des entreprises dont la finalité propre est économique.

Le rapporteur a, d'autre part, estimé que les projets de loi ne tenaient pas compte de la situation particulière des petites et moyennes entreprises et qu'ils n'accordaient, contre tout réalisme, aucune place au personnel d'encadrement dans la mise en œuvre du droit d'expression directe des salariés.

M. Jean Chérioux s'est enfin demandé si les différents textes présents et à venir ne s'inscrivaient pas dans un plan d'ensemble dont le but serait une transformation radicale de l'entreprise française.

M. Louis Souvet a déclaré qu'à son avis l'institution d'un nouveau mode d'expression directe des salariés allait entraîner des superpositions et des concurrences de compétences d'organes syndicaux, représentatifs ou autres.

M. François Collet a regretté, pour sa part, qu'au niveau de l'entreprise les délégués des syndicats représentatifs au plan national soient favorisés par rapport aux délégués d'autres syndicats qui sont éventuellement plus représentatifs du personnel de l'établissement.

M. Jean Béranger a insisté, quant à lui, sur la nécessaire formation, dans le domaine économique et social, non seulement des représentants syndicaux, mais aussi des représentants de la direction des entreprises.

M. Jean Auroux a conclu en rappelant son souhait de convaincre les partenaires sociaux de créer les conditions d'un véri-

table dialogue ; il a souligné que les organisations syndicales devront prendre en compte un certain nombre de paramètres économiques et que, parallèlement, les chefs d'entreprise auront à prendre conscience de leurs responsabilités sociales, le bon « état social » de l'entreprise constituant d'ailleurs un élément important de sa compétitivité.

Puis les commissions spéciales ont procédé à l'audition de M. Georges Denizet, rapporteur du Conseil économique et social, et de M. Ragot, corapporteur, qui ont indiqué quelle avait été la position de leur assemblée sur le projet de loi relatif aux libertés des travailleurs dans l'entreprise et quelles avaient été les principales craintes exprimées par les conseillers en ce qui concerne l'ensemble des projets relatifs aux droits des travailleurs.

Après avoir regretté l'insuffisance des délais dont le Conseil économique et social avait disposé pour étudier les projets considérés, M. Georges Denizet a rappelé que son assemblée avait élaboré, sur chacun de ces textes, des avis distincts puisqu'il n'y avait pas eu de délibération commune.

M. Georges Denizet a également précisé que le Conseil, selon l'usage, ne s'était pas prononcé sur les textes eux-mêmes mais sur les projets d'avis formulés par la section compétente, l'avant-projet relatif aux institutions représentatives n'ayant pu faire l'objet d'une conclusion, non seulement par manque de temps mais aussi en raison de la profondeur des divergences qui étaient apparues à son sujet.

Avec le texte relatif aux institutions représentatives du personnel, celui qui a provoqué les antagonismes les plus marqués a été précisément le projet de loi relatif aux libertés des travailleurs dans l'entreprise.

Le volet de ce texte relatif au développement de l'expression des travailleurs dans l'entreprise constituait initialement un avant-projet de loi distinct sur lequel la section compétente a demandé au Conseil de se prononcer par vote de principe.

Plusieurs formulations ont été proposées par voie d'amendements. Celle qui suggérait d'émettre un avis favorable au projet gouvernemental n'a recueilli que 38 voix contre 97 et 15 abstentions. Deux autres amendements tendant à approuver le projet de loi, mais à titre exceptionnel, ont également été repoussés.

Ceux qui ont voté l'avis, par 88 voix contre 45 et 19 abstentions, tout en affirmant « adhérer à l'esprit du projet de loi »,

estiment qu'au moment où sont modifiés ou en voie de modification le rôle et l'avenir des différentes institutions par lesquelles passe aujourd'hui l'expression collective des travailleurs, il conviendra, avant d'envisager de nouvelles formes d'action, de dresser un bilan des effets des différentes mesures mises en œuvre par les projets de loi faisant suite au rapport Auroux.

Pour les groupes du Conseil qui ont pris l'initiative de déposer cette proposition d'ajournement, le droit d'expression directe et collective des salariés que le projet de loi institue, risque de porter atteinte aux prérogatives des organisations syndicales pour les uns et du personnel d'encadrement pour les autres.

La minorité du Conseil estimait, au contraire, que l'accession d'un plus grand nombre de personnes, notamment des plus jeunes, à un certain niveau de formation, ajouté à la multiplication des sources d'information, entraîne une modification du comportement des travailleurs dans le sens d'une appréciation plus qualitative de leur travail et, surtout, de leur responsabilité. Pour cette minorité du Conseil, il est irréaliste de refuser de tenir compte de telles aspirations alors qu'elles n'appartiennent déjà plus au domaine de la prospective mais constituent un phénomène de société.

L'avis du Conseil sur l'avant-projet de loi relatif au règlement intérieur et au droit disciplinaire — qui constitue l'autre volet du projet de loi relatif aux libertés des travailleurs dans l'entreprise — a recueilli 54 voix contre 48 et 51 abstentions. D'une manière générale, cet avis ne formule pas de critiques susceptibles de modifier profondément le dispositif du projet de loi dont il approuve la démarche. Il marque cependant deux réserves principales. L'une concerne la notion de respect des droits et libertés des personnes dans l'entreprise qui risque d'être porteuse d'interprétations ou trop restrictives ou trop extensives. Par ailleurs, le Conseil aurait préféré la notion de « droits fondamentaux des personnes » à celle de « droits et libertés » qui lui paraît mal adaptée au contexte juridique et social d'un règlement intérieur d'entreprise.

L'autre réserve concerne le droit disciplinaire et plus particulièrement la procédure en matière de sanctions. La crainte a été exprimée que les garanties procédurales envisagées n'aient, dans les petites entreprises, des effets contraires. Certains employeurs, en effet, pourraient être tentés, procédure pour procédure, de renoncer aux sanctions intermédiaires pour recourir d'emblée au licenciement. Le Conseil économique recommande donc que le recours au Conseil de prud'hommes

soit réservé aux seules sanctions susceptibles d'avoir une incidence immédiate sur la présence du salarié dans l'entreprise, sa carrière ou sa rémunération. Le souci essentiel manifesté a été d'inciter à la recherche de solutions susceptibles de rendre le texte mieux applicable et, surtout, d'éviter qu'il ne se retourne contre les travailleurs.

Parvenu au terme de cette analyse du contenu des avis du Conseil relatifs au projet sur les libertés des travailleurs dans l'entreprise, M. Georges Denizet a fait part aux commissions spéciales des principales préoccupations qui s'étaient manifestées à l'occasion des débats.

Nombre de conseillers, siégeant dans les groupes les plus divers, se sont inquiétés des risques que cette réforme, par son ampleur immédiate, peut faire courir aux entreprises, risques que certains considèrent comme existentiels et que d'autres redoutent dans le domaine de l'indispensable compétitivité.

Il ne s'agit pas là seulement de l'aspect financier même si, dans la situation qui est actuellement celle des entreprises françaises, et dans le contexte économique, nombre de conseillers estiment que le coût de la réforme n'est peut-être pas aisément supportable. D'autres considérations ont, en effet, retenu l'attention d'une fraction importante des membres du Conseil économique et social. L'une d'elles, plus majoritaire que d'autres, est que la mise en œuvre des propositions avancées impose une évolution telle que les entreprises risquent de ne pouvoir y faire face en raison de l'inadaptation des mentalités et des structures. Cette réaction pourrait se résumer ainsi : « Ce n'est peut-être pas obligatoirement trop, mais c'est probablement trop à la fois. »

C'est dans cette optique que, d'une manière générale, pour les petites et moyennes entreprises — dont il ne faut pas oublier qu'elles emploient largement plus de la moitié des effectifs salariés — le Conseil économique et social s'est efforcé de suggérer que soient prévues des adaptations susceptibles de favoriser l'application des mesures envisagées en limitant, pour elles, une aggravation des contraintes et des charges.

Considérant par ailleurs que le bénéfice de la pratique actuelle est loin d'être négligeable, le Conseil économique et social pense qu'il est de l'intérêt des travailleurs de sauvegarder toutes les garanties qu'assure la pluralité syndicale.

A ce sujet, plusieurs groupes de représentation ont émis la crainte que certaines dispositions proposées ne remettent en cause le principe même de cette pluralité.

Pour le Conseil, il y a là un redoutable point d'interrogation parce que, pour la majorité de cette assemblée, il serait paradoxal que la démocratie syndicale soit menacée au nom de la démocratie dans l'entreprise. Il n'y avait pas, cependant, au Conseil économique, de la part des organisations syndicales, d'opposition globale à ces projets dans leur principe. Les majorités qui se sont exprimées à l'occasion des très nombreux scrutins, et qui ont été diverses selon l'objet des votes, se sont toujours articulées autour d'un axe syndical. De ce fait, même les craintes économiques engendrées par l'ampleur immédiate de cette réforme n'auraient sans doute pas empêché le Conseil de réserver à certains de ces projets un accueil moins mitigé si cette menace ressentie par beaucoup n'avait pas été présente en permanence dans ses débats.

Pour terminer, M. Georges Denizet a repris la conclusion qu'il avait déjà formulée au Conseil économique et social, selon laquelle « de même qu'il serait abusif de prétendre de façon systématique que tout renforcement des droits des travailleurs est contraire, voire nuisible, au développement économique des entreprises, de même il serait irréaliste de proposer, dans cette voie, des mesures par trop ambitieuses qui pourraient, par leur application immédiate, compromettre la réussite de la réforme projetée et les résultats que les travailleurs sont en droit d'en attendre ».

M. Jean Chérioux, rapporteur du projet n° 344 (1981-1982), a alors souligné la gravité des préoccupations dont M. Georges Denizet venait de faire état. Il se demande si ce n'est pas à dessein de politiser l'entreprise et de préparer l'instauration de conseils d'ateliers que les notions de « droits et libertés » ou d'expression « directe » des salariés, ont été préférées dans la rédaction du projet, à celles de « droits fondamentaux des personnes » ou d'expression « individuelle ».

M. Jacques Larché a estimé que la lourdeur des procédures prévues en matière de garanties disciplinaires procédait d'une transposition inadaptée du droit de la fonction publique dans le code du travail.

M. Ragot, co-rapporteur du Conseil économique et social, a alors rappelé que des expériences étaient en cours dans certaines entreprises, concernant le droit d'expression des travailleurs. Il a estimé qu'il convenait de ne pas les interrompre et de rendre compte, au contraire, de leurs résultats dans le rapport qui serait remis au Parlement en application de l'article 9 du projet relatif aux libertés des travailleurs dans l'entreprise.

M. Ragot a d'autre part fait valoir que sans remettre en cause l'économie générale de ce projet, il fallait reconnaître qu'il comporte des contradictions et des imprécisions notamment en ce qui concerne le rôle de l'encadrement dans l'exercice du droit d'expression des travailleurs.

Le corapporteur a enfin donné des précisions à MM. Jacques Larché et Roland du Luart sur la façon dont s'étaient déroulées les délibérations du Conseil et dont il en avait été tenu compte pour la mise au point définitive du projet.

Mercredi 23 juin 1982. — Présidence de M. André Fosset, président. Les commissions spéciales ont, au cours d'une première séance commune tenue dans la matinée, procédé à l'audition d'une délégation de la Confédération française de l'encadrement (C.G.C.).

En introduction de son propos, le délégué de la Confédération française de l'encadrement (C.G.C.) a indiqué le désaccord de son organisation avec la terminologie adoptée pour l'intitulé du projet de loi relatif aux libertés. Il serait en effet préférable de parler de libertés des « salariés » dans l'entreprise, plutôt que d'adopter le vocable de « travailleurs », auquel certaines organisations syndicales donnent un contenu excessivement particulariste et intégriste.

Sur l'ensemble des dispositions du projet de loi, la confédération française de l'encadrement formule son accord quant aux objectifs poursuivis par le Gouvernement, à l'exception toutefois de certaines dispositions du titre VI sur les libertés d'expression des salariés dans l'entreprise.

Pour ce qui concerne les dispositions relatives au règlement intérieur, la C.G.C. considère comme positifs les apports de l'Assemblée Nationale tendant à préciser le contenu de ces règlements. L'article L. 122-35 du code du travail paraît par contre superfétatoire, dans la mesure où il est bien clair que les règlements intérieurs doivent être conformes à la législation et à la réglementation. La même remarque vaut pour les dispositions des règlements intérieurs portant sur le sexe, l'opinion politique et confessionnelle des salariés.

A l'article L. 122-39, l'amendement adopté par l'Assemblée Nationale, prévoyant l'application immédiate des dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité constitue une modification tout à fait positive.

S'agissant de l'article L. 122-40, la C.G.C. émet certaines réserves quant au texte adopté par l'Assemblée Nationale qui

donne une définition par trop extensive de la notion de sanction (une observation écrite peut difficilement être assimilée à une sanction).

La possibilité ouverte par l'article L. 122-44 pour le conseil de prud'hommes d'annuler une sanction injustifiée ou disproportionnée paraît de nature à éviter certains abus. Il semble cependant excessif de prévoir la possibilité de l'annulation d'une sanction au motif d'une irrégularité de forme.

L'article L. 122-46 semble, pour la C.G.C. présenter un caractère superfétatoire. Les dispositions relatives au droit d'expression des salariés dans l'entreprise paraissent pour le moment inopportunes à la C.G.C. qui serait favorable à une suppression du titre VI du projet de loi. On risque en effet d'assister à un bouleversement du code du travail, à une remise en cause des comités d'entreprise, des délégués du personnel, des représentants syndicaux, et d'engendrer une perturbation profonde dans les entreprises. Ces dispositions instituant un droit nouveau, si elles ne peuvent être contestées dans leur principe, sont en tout état de cause prématurées.

Du reste, des institutions existent, des pratiques se sont largement développées dans les entreprises petites et moyennes comme dans les grandes (cercles de qualité). L'introduction d'un droit d'expression collective risque d'entraîner une utilisation à caractère politique et la perversion de l'action syndicale qui aura pour effet d'introduire le débat politique dans l'entreprise.

Si néanmoins le titre VI du projet de loi devait être maintenu, certaines modifications devraient être impérativement apportées.

A l'article L. 461-1, il paraît excessif d'avoir prévu que la formulation d'opinion politique ou syndicale ne puisse motiver aucune sanction lorsqu'il s'agit de la mise en œuvre du droit de l'expression collective. Que se passera-t-il en effet dans le cas où, par exemple, de telles réunions comporteront des discours injurieux pour la maîtrise et l'encadrement ?

L'obligation introduite par l'article L. 461-3 de consulter les organisations syndicales dans les entreprises de moins de 200 salariés risque de provoquer des situations aberrantes ou conflictuelles (comment s'effectuera une telle consultation, dans une entreprise de cinq salariés où chacun de ceux-ci est adhérent à une organisation syndicale différente ?). Il serait souhai-

table d'exclusion du champ d'application du droit d'expression collective les petites entreprises où le dialogue social et le droit d'expression sont spontanément mis en œuvre.

Sous les réserves évoquées précédemment vis-à-vis du droit d'expression collective des salariés, la C.G.C. se montre favorable aux dispositions du projet de loi qui tendent à moraliser et à régulariser les conditions d'organisation de la discipline par les règlements intérieurs des entreprises.

M. Jean Chérioux, rapporteur du projet n° 344 (1981-1982), a rendu hommage à la clarté et à la précision de l'exposé de M. Ménin. Il a indiqué qu'il partageait l'opinion du représentant de la C.G.C. sur le risque de politisation dans l'entreprise et a précisé, à cet égard, que certaines dispositions étaient superfétatoires.

Il est en outre abusif de laisser une totale impunité aux agissements excessifs auxquels pourrait donner lieu le droit d'expression collective. Par ailleurs, le recours devant les conseils de prud'hommes sur des sanctions considérées comme irrégulières dans leur forme, risque de faire l'objet d'une utilisation abusive.

La compétence des conseils de prud'hommes en matière de règlement intérieur tend à aligner le régime juridique des salariés des entreprises sur celui de la fonction publique.

Le rapporteur a confirmé que le droit d'expression existe déjà largement dans les entreprises. Il est le fait des comités d'entreprise, des délégués du personnel et des délégués syndicaux. L'accroissement de ce droit d'expression risque de plus de compromettre l'autorité et le rôle de l'encadrement et de la maîtrise. En outre, dans les entreprises de plus de 200 salariés, si le syndicat dominant est hostile à la concertation, l'expression individuelle ou collective des salariés sera en réalité détournée de sa finalité et aboutira à un système de gestion parallèle du type des conseils d'atelier. Là encore, le rôle de l'encadrement et de la maîtrise risque d'être remis en cause.

M. Ménin a indiqué qu'il ne partageait pas toutes les craintes exprimées par M. Chérioux quant aux objectifs politiques sous-jacents éventuels du projet de loi.

Le représentant de la C.G.C. a insisté cependant sur les risques pratiques de la mise en œuvre des dispositions du projet de loi en indiquant toutefois que les modalités de préparation et de mise en œuvre des règlements intérieurs dans les petites entreprises pourra s'effectuer dans des conditions favorables, dès lors que le climat social y est propice. C'est plutôt dans les grandes entreprises que l'on risque d'aboutir à une

utilisation abusive des nouvelles dispositions de la loi. Cependant, dès lors qu'il y avait des abus très minoritaires, il fallait qu'un texte législatif prévienne les irrégularités constatées dans certaines entreprises ou ateliers.

M. Louis Souvet a contesté qu'il y ait eu un droit régalien exercé par les chefs d'entreprises. En matière de sanction, jamais un agent de maîtrise ne prend une décision à la légère et, en tout état de cause, celle-ci fait l'objet d'une concertation avec le chef d'entreprise et les cadres. De plus, beaucoup de règlements d'entreprise comportaient un barème, une graduation des sanctions, en fonction des actes repréhensibles.

M. Ménin a souligné que tel n'était pas toujours le cas et qu'il y avait bien lieu d'interdire les pratiques abusives, même si celles-ci étaient marginales.

M. Jean Chérioux a exprimé la crainte que le dispositif de recours contre les sanctions prises à l'encontre de salariés fautifs, menace l'autorité des chefs d'entreprises et des cadres, qu'il ne suscite des procédures excessivement lourdes et n'aboutisse, dans certains cas, qu'à une perturbation de l'activité économique et du climat social de l'entreprise. M. Ménin n'a pas partagé l'avis du rapporteur et a indiqué, qu'en tout état de cause, dans une procédure de sanction, le doute doit profiter au salarié. Le véritable risque de contentieux réside dans des sanctions prises à l'occasion de faits liés à des conflits du travail. Il est cependant nécessaire de prendre des dispositions pour protéger les salariés contre les risques d'arbitraire.

En réponse à M. Chérioux, le représentant de la C.G.C. a précisé que l'encadrement ne craint pas trop l'ouverture du droit d'expression, dès lors que celui-ci présente un caractère expérimental. Le véritable risque potentiel serait celui d'une extension du système prévu pour les entreprises publiques (« loi Le Garrec ») qui aboutira à la mise en place de conseils d'atelier et donc à la constitution d'une hiérarchie parallèle qui affaiblira le rôle de la maîtrise et de l'encadrement.

Il faut être réaliste, a précisé M. Ménin : les salariés et les syndicalistes ne sont pas toujours irréprochables et l'on ne saurait éluder le risque d'un détournement du droit dans des buts politiques contre les chefs d'entreprises et la maîtrise. Il faut citer, à cet égard, les « mises à pied » de cadres ou d'agents de maîtrise effectuées dans certaines entreprises par des salariés. En ce domaine, en réponse à M. Chérioux, M. Ménin a indiqué que c'est bien aux chefs d'entreprise qu'il appartient d'apporter leur soutien aux agents de maîtrise injustement

contestés ou exclus de l'atelier par les salariés. Le délégué de la C.G.C. a également évoqué l'expérience des cercles de qualité qui font l'objet de contestation de la part des syndicats, alors qu'ils constituent une forme de liberté d'expression.

M. Chérioux a insisté sur la nécessité de protéger les salariés contre tous les arbitraires, y compris celui que peut exercer un syndicat dominant ou excessivement intégrateur.

En réponse au président André Fosset, M. Ménin a exprimé le souci de la C.G.C. de présenter ses observations sur le projet de loi n° 384 (1981-1982) après que la confédération aura fait une étude détaillée sur les modifications apportées par l'Assemblée Nationale. Sur un plan général, la C.G.C. est favorable au développement des institutions représentatives du personnel. Elle considère cependant comme tout à fait inacceptable la désignation d'un délégué syndical supplémentaire au profit des organisations ouvrières qui ont un élu dans le premier collège ou un ou plusieurs élus dans le second. Cette discrimination constitue une véritable « agression » contre la C.G.C.

Puis les commissions spéciales ont procédé à l'audition de M. Brunet, vice-président délégué de la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (C. G. P. M. E.) qui était accompagné de M. Roux, chargé, au sein de la confédération, des relations avec le Parlement.

M. Brunet a tout d'abord exposé à la commission spéciale les dispositions du projet relatif aux libertés des travailleurs dans l'entreprise qui paraissent le plus critiquables à son organisation.

Il a ainsi regretté que ce projet donne une définition restrictive du règlement intérieur des entreprises et que des changements importants aient été apportés par l'Assemblée Nationale au régime des sanctions disciplinaires qui s'est trouvé considérablement et inutilement alourdi, contrairement à l'intérêt des travailleurs.

Il a également déploré la multiplication des possibilités d'intervention des conseils de prud'hommes, faisant observer qu'il s'agissait d'instances de conciliation et craignant que l'autorité des employeurs ne soit affaiblie par des décisions ne tenant pas compte du « vécu » de l'entreprise.

Il a estimé, d'autre part, qu'en stipulant que le règlement intérieur ne pouvait apporter aux droits et aux libertés des travailleurs que des restrictions « justifiées par la nature de la tâche à accomplir » ou « proportionnées au but recherché », le projet ouvrait la porte à toutes les contestations possibles tout

en tendant à interdire des pratiques, certes désagréables mais hélas nécessaires, comme l'alcootest ou la fouille à la sortie des ateliers.

Concernant le droit d'expression des salariés, M. Brunet a déclaré qu'il y était favorable depuis de nombreuses années à condition qu'il s'agisse d'un droit individuel, exercé à la base et que soit souligné le rôle fondamental de l'encadrement dont la mentalité et les attitudes étaient appelés à évoluer profondément.

Mais M. Brunet a précisé que s'il était donc partisan du principe d'une amélioration du droit d'expression des travailleurs, il était en revanche profondément opposé aux modalités retenues par le projet qui, en instaurant un droit collectif et en faisant abstraction du rôle de l'encadrement provoquerait, en définitive, un « désordre indescriptible » dans les entreprises.

M. Brunet a enfin fait observer qu'il n'avait nulle part été proclamé dans le texte du projet que la principale condition d'une amélioration des relations du travail était d'accroître l'efficacité et la compétitivité des entreprises.

M. Jean Chérioux, rapporteur du projet n° 344 (1981-1982), a alors dénoncé l'esprit manichéen dont témoignait selon lui le projet qui semblait considérer que seuls les chefs d'entreprises pouvaient être suspectés d'arbitraire alors que les syndicats de leur côté ne se rendraient jamais coupables d'aucune faute ou d'aucun abus.

Il a estimé que c'est à dessein qu'avaient été introduites dans le règlement des entreprises des dispositions relatives aux libertés publiques qui, se trouvant déjà inscrites dans la Constitution, pouvaient sembler superflues.

Il a déclaré que le droit d'expression collective des salariés avait été inséré dans le code du travail avec l'arrière pensée d'aboutir à l'instauration de conseils d'ateliers dont certains attendaient qu'ils constituent les cellules de base de l'autogestion.

En réponse à M. André Fosset, président, qui lui demandait de préciser les positions de sa confédération sur le projet relatif aux institutions représentatives du personnel, M. Brunet a estimé que les dispositions de ce texte tendaient à rendre impossible tout licenciement, même pour faute grave, voire toute sanction s'exerçant à l'encontre d'un délégué ou d'un représentant du personnel ou d'un syndicat.

Il s'est élevé également contre la possibilité donnée aux comités d'entreprises d'avoir recours à des experts qui, bien qu'étant étrangers à l'entreprise, seraient présumés plus qualifiés que les gestionnaires de celle-ci pour apprécier sa gestion.

Il a déclaré que le chef d'entreprise ne saurait être un négociateur permanent ni un diplomate et qu'il craignait que le dynamisme des sociétés françaises ne soit brisé par les multiples entraves qui allaient contrarier désormais la liberté d'action de leurs responsables.

Enfin, en réponse à une question de M. Daniel Hoeffel, M. Brunet a fait valoir que le rôle des institutions représentatives du personnel n'était, par essence, que consultatif et que le fonctionnement des comités d'hygiène et de sécurité offrait l'occasion d'une réelle concertation à l'intérieur des entreprises, pourvu que leurs compétences soient limitées à l'examen de problèmes concrets et ne débouchent pas sur la définition des conditions de travail en général.

Présidence de M. André Fosset, président, puis de M. Victor Robini, président d'âge. — Au cours d'une seconde séance tenue dans l'après-midi, les commissions spéciales ont procédé à l'audition de M. Munck et de Mme Jacek, représentants de la Confédération générale du travail (C. G. T.).

M. Munck a présenté tout d'abord les excuses de M. Gérard Gaumé, secrétaire confédéral, retenu par d'autres obligations. Le représentant de la C. G. T. a exprimé son intention d'exposer aux commissions spéciales une *vue d'ensemble* sur les quatre projets de loi dont la corrélation est évidente, compte tenu de l'objet commun qui est de développer le droit existant des travailleurs dans les entreprises et de définir de nouveaux droits.

Il s'agit de mettre en œuvre des dispositions législatives permettant une évolution positive des rapports sociaux dans l'entreprise et favorisant une plus grande participation des travailleurs sur les lieux de production. Simultanément, le projet politique comporte la volonté d'une évolution profonde des rapports du travail de nature à accroître la démocratie économique. Certains partenaires économiques et certaines forces politiques, indique M. Munck, souhaitent en réalité se passer du rôle des syndicats représentatifs. Il s'agit là d'une grave méprise qui tend à nier une réalité fondamentale des relations sociales de notre pays : ce sont les travailleurs et leurs organisations syndicales qui ont façonné l'évolution des rapports sociaux.

S'agissant de ces projets de loi, il ne faudrait pas succomber à une « mythologie consistant à présenter ces mesures comme des bouleversements de nature révolutionnaire » aboutissant à confier des pouvoirs exorbitants aux travailleurs.

Les quatre projets de loi inspirés par le « rapport Auroux » tendent en réalité à promouvoir une avancée de la démocratie dans l'entreprise. Du reste, indique le représentant de la C.G.T., le Gouvernement a parfois largement tenu compte des résistances du patronat. La C. G. T. s'attache pour sa part à renforcer l'efficacité de ces dispositions législatives tout en faisant montre de réalisme quant à l'appréhension des relations économiques et des rapports sociaux.

Sur les dispositions relatives aux rapports contractuels dans l'entreprise, la C. G. T. considère qu'il est tout à fait fondamental d'accroître les droits des travailleurs et la démocratie dans l'entreprise par une amélioration du régime des conventions collectives. Le progrès social qui est lui-même une condition du développement économique passe par un renforcement des rapports contractuels dans l'entreprise.

L'efficacité des dispositions conventionnelles est liée à l'existence d'une convention collective ou d'un accord d'entreprise qui devient réellement la loi pour tous les partenaires sociaux parce qu'elle est l'aboutissement d'une négociation entre les syndicats représentatifs et les dirigeants de l'entreprise. A cet égard, la C. G. T. se déclare hostile aux dispositions du projet de loi qui permettent qu'une convention collective puisse être le fruit d'un accord passé par des syndicats minoritaires. Ce sont des situations de ce type qui engendrent la fragilité du système conventionnel français et aboutissent à une dévaluation des accords collectifs et par conséquent à la manifestation de conflits sociaux. Il est donc fondamental que les conventions collectives soient l'émanation d'une négociation entre les organisations syndicales représentatives majoritaires.

Dans le cas où des litiges interviendraient sur l'appréciation de la représentativité des organisations syndicales, c'est aux salariés qu'il appartiendrait de se prononcer par une consultation directe. De même, la C. G. T. rejette la disposition du projet de loi qui ouvre le droit de veto à certains syndicats minoritaires lorsqu'une convention collective a pour objet de déroger à des dispositions législatives ou réglementaires. Un tel droit de veto ne devrait pouvoir être exercé que par une organisation représentant au moins la moitié des salariés de l'entreprise.

Concernant le salaire minimum interprofessionnel de croissance (S. M. I. C.), la C. G. T. approuve la mise en place d'une commission nationale de négociation collective qui se substitue à la

commission supérieure des conventions collectives. La confédération tient cependant à attirer l'attention des pouvoirs publics sur les conséquences très graves de la dégradation du pouvoir d'achat du S. M. I. C. qui contrecarrent la volonté du Gouvernement de diminuer les inégalités sociales. Le S. M. I. C. devrait être calculé en fonction des besoins des travailleurs sur la base d'un budget type prévu par la loi de 1950. En aucun cas, le S. M. I. C. ne devrait intégrer les primes ou autres avantages, il doit être le salaire net.

Le développement du droit syndical exercé dans le cadre des institutions représentatives doit consacrer le rôle décisif des organisations syndicales et renforcer l'efficacité de leur mission au service des travailleurs.

Il s'agit de reconnaître solennellement dans toutes les entreprises le droit de libre adhésion à un syndicat et de rendre effective la possibilité pour chaque salarié de participer à l'activité de cette organisation professionnelle. Cependant, le droit syndical ne saurait être limité au seul fonctionnement des organisations représentatives du personnel (comités d'entreprise, délégués du personnel).

A cet égard, la C. G. T. déplore les lacunes du projet de loi et propose notamment qu'une heure par mois puisse être consacrée à l'information syndicale des travailleurs. Constatant que, dans les grandes entreprises, l'activité syndicale est rendue difficile par la concentration des instances dirigeantes et des structures syndicales elles-mêmes, la C. G. T. propose la création de sections syndicales de services ou de divisions lorsque les unités de production excèdent 300 salariés. Simultanément, il importe de reconnaître la réalité du fait syndical et de permettre la liberté de son exercice dans les petites et moyennes entreprises. A cet effet, la C. G. T. déplore que les délégués des syndicats ou les sections syndicales ne puissent être constituées que dans des entreprises de plus de cinquante salariés. Elle propose donc que soient mises en place des sections syndicales inter entreprises au niveau d'un bassin d'emplois, d'une zone industrielle.

Le comité d'entreprise doit effectivement, comme le prévoit le projet de loi, jouer un rôle plus important en matière d'information économique et financière. La C. G. T. est donc favorable à des comités de groupes d'entreprises même si ces institutions soulèvent des problèmes délicats dans de très grandes entreprises (cadence des réunions, capacité effective d'intervention...).

Deux problèmes se posent cependant. Celui tout d'abord des comités centraux d'entreprise où la désignation devrait être plus démocratique que celle prévue dans le projet de loi, c'est-à-dire être l'émanation d'une élection directe par les travailleurs et comporter une pondération par rapport aux effectifs des différents établissements constituant l'entreprise. De plus, le choix de l'expert comptable devrait être laissé à la liberté du comité central d'entreprise.

La C. G. T. est évidemment favorable à l'accroissement des libertés des travailleurs dans l'entreprise. Elle considère cependant qu'il eût été préférable d'abolir les règlements intérieurs des entreprises qui constituent un anachronisme vis-à-vis de la volonté de développer les rapports contractuels. Les règlements intérieurs sont en effet un acte unilatéral du chef d'entreprise qui comporte nécessairement une part d'arbitraire. La C. G. T. apprécie les efforts manifestés dans le projet de loi pour donner une définition législative des sanctions disciplinaires et soumettre l'appréciation de leurs adéquations à la faute au conseil des prud'hommes.

L'expression directe des salariés dans l'entreprise est de toute évidence une amorce intéressante en vue de la définition d'un nouveau droit qu'il s'agira de consolider ou de développer. Les conditions de l'exercice de cette expression directe devront cependant être définies par négociations entre les syndicats et les chefs d'entreprises afin de présenter toute garantie quant aux conditions de leur mise en œuvre.

M. Jean Chérioux a interrogé le représentant de la C. G. T. sur les dispositions de l'article L. 122-46 relatives aux garanties des salariés vis-à-vis de l'expression de leurs opinions confessionnelles ou politiques et de la compatibilité de ces dispositions avec l'exercice d'activités politiques dans les entreprises. Le rapporteur du projet de loi n° 344 (1981-1982) a souligné en outre, s'agissant de l'expression directe des salariés dans les entreprises, qu'il conviendrait que la C. G. T. explicite ses intentions quant aux propositions qu'elle présentera dans le cadre des négociations qui définiront, dans les entreprises de plus de 200 salariés, les conditions d'exercice du droit d'expression des salariés.

M. Jean Chérioux a demandé en outre à M. Munck son opinion sur les possibilités d'expression individuelle des salariés. Il a interrogé le représentant de la confédération générale du travail sur les conseils d'ateliers ou de bureaux qui sont prévus dans les entreprises du secteur public.

Enfin, le rapporteur a sollicité l'avis de la C. G. T. sur les expériences en cours en matière de droit d'expression des salariés dans les entreprises.

M. Munck a confirmé que les garanties disciplinaires constituent un progrès mais qu'il aurait sans doute mieux valu mettre sur le même pied les licenciements pour fait disciplinaire et les autres recours sur les dispositions des règlements intérieurs en sorte que des licenciements motivés par une considération disciplinaire puissent faire l'objet d'un recours auprès du conseil des prud'hommes.

La C. G. T. s'est déclarée résolument favorable à l'expression politique des travailleurs dans l'entreprise. La démocratie ne doit pas, selon la C. G. T., s'arrêter aux portes de l'entreprise, mais elle doit trouver des manifestations effectives sur les lieux de travail (organisation de réunions, de sections politiques d'entreprises, distribution de publications...).

M. Jean Chérioux a fait observer au représentant de la C. G. T. que ces droits ne sont pas prévus dans le projet de loi et obtenu la confirmation que l'objectif de la C. G. T. est précisément de conquérir ces nouveaux droits d'expression politique dans les entreprises. Le délégué syndical a indiqué que l'encadrement ne doit pas être exclu de la liberté d'expression mais qu'il n'y a pas lieu de prévoir en sa faveur une manifestation spécifique de cette liberté d'expression.

Les conditions du droit d'expression devront être définies par accord entre les chefs d'entreprise et les syndicats représentatifs. Le droit d'expression collective n'est nullement contradictoire avec une formulation individuelle des avis et opinions des salariés. On doit toutefois noter que les cadres hésitent parfois à s'exprimer parce qu'ils redoutent une réaction défavorable de la direction. La C. G. T. n'est favorable à la constitution de conseils d'atelier ou de bureau que dans les entreprises du secteur public. Elle considère en effet que ces entreprises, propriétés collectives, justifient une participation des salariés à la gestion; à l'inverse, la confédération n'est pas favorable à la cogestion dans les entreprises privées.

M. Jean Chérioux a fait observer qu'en sa qualité de corapporteur des projets de loi de nationalisation, il avait obtenu la confirmation du Gouvernement qu'il n'y avait pas de différence essentielle entre les entreprises publiques et les entreprises privées, toutes deux devant se situer dans l'économie de marché.

M. Munck a confirmé l'appréciation différente de la C. G. T., qui estime que les avancées sociales, en particulier dans le domaine de la participation à la gestion, peuvent être nettement améliorées dans les entreprises publiques.

Concernant les expériences actuelles d'expression des salariés dans les entreprises, le représentant de la C. G. T. a considéré qu'elles sont positives dans la mesure où elles ne constituent pas un instrument pour diminuer l'influence syndicale; ces expériences pourront tout naturellement adopter les nouvelles formes prévues par le projet de loi.

M. Jean Chérioux a fait observer que la C. G. T. paraît défavorable à toutes les expériences de droit d'expression des salariés dans l'entreprise auxquelles elle ne participe pas.

Evoquant l'exemple de la Société nationale des industries aérospatiales (S. N. I. A. S.), M. Munck a affirmé que certaines expériences d'expression des salariés dans l'entreprise constituent en réalité des éléments d'une stratégie contre la C. G. T. Il s'agira donc que de telles initiatives rentrent dans le cadre de la loi.

Le rapporteur du projet n° 344 (1981-1982) a constaté l'écart qui sépare les propos du ministre du travail, M. Auroux, qui dit souhaiter un accroissement de la démocratie économique et de la paix sociale dans les entreprises, et les conceptions de la C. G. T., qui privilégie la notion de lutte des classes. Le rapporteur a souligné que le Gouvernement, pour sa part, paraît engager ses démarches dans un processus de « collaboration des classes ».

M. Munck a indiqué que la C. G. T. est radicalement hostile à toute forme de collaboration des classes parce que celle-ci est contraire aux intérêts des travailleurs tels que les définit la C. G. T.

Cependant, la C. G. T. respecte toutes les conceptions syndicales, même si, quant à elle, elle reste attachée à une définition rigoureuse du rôle des syndicats vis-à-vis de la classe ouvrière.

Judi 24 juin 1982. — Présidence de M. André Fosset, président. — Au cours d'une première séance tenue en commun dans la matinée, les commissions ont procédé à l'audition de M. Yvon Chotard, vice-président du conseil national du patronat français.

Le vice-président du C. N. P. F. a exposé tout d'abord les positions de principe de son organisation. Le patronat n'est pas systématiquement hostile aux propositions de réformes dans l'entreprise et d'expression des travailleurs telles qu'elles sont

exposées dans le rapport Auroux. Cependant, il semble que le rapport du ministre du travail et les textes qu'il a inspirés, procèdent d'une vision partielle et dépassée de l'entreprise qui ne correspond pas aux réalités économiques et sociales actuelles. La perspective du ministre du travail est de reconnaître une dualité de pouvoirs dans l'entreprise, entre la direction et les organisations représentatives du personnel et de favoriser l'établissement d'un meilleur équilibre entre ces deux forces. Toutefois, précise M. Yvon Chotard, on ne saurait assimiler les droits des travailleurs avec ceux des syndicats. Il s'agit d'éviter que des dispositions législatives nouvelles ne constituent une source supplémentaire de possibilités d'affrontement, mais qu'au contraire, elles créent les conditions d'un développement des négociations collectives. Le C. N. P. F. renouvelle avec solennité le constat d'évidence que l'entreprise et les relations sociales ne se résument pas à une confrontation entre la direction et les syndicats. D'autres forces vives existent; par exemple, les salariés pris individuellement et l'encadrement peuvent sembler des oubliés des projets de loi. Pourtant, l'encadrement remplit un rôle décisif, tant sur les plans technique et économique que social dans l'entreprise. Parmi ses missions, figurent précisément l'encouragement à l'expression des salariés et la mise en œuvre des décisions sociales prises par le chef d'entreprise.

Le monde du travail français ne correspond plus aux descriptions des ouvrages d'Emile Zola. Dans nombre d'entreprises, des expériences novatrices ont été menées au cours des dix dernières années. Au reste, le conseil national du patronat français, lors de ses assises de 1972, a solennellement indiqué sa volonté de favoriser une modernisation et une démocratisation des rapports sociaux dans l'entreprise. La politique sociale dans l'entreprise ne doit pas seulement être présentée ou appréhendée comme une réponse ou une compensation aux victimes du progrès économique, elle doit être une composante essentielle de la politique de l'entreprise. Aussi, le projet social d'une entreprise ne peut pas être défini uniquement par les délégués syndicaux, il doit être conçu et mis en place par la direction générale.

Dès lors que les syndicats et les instances représentatives ont des propositions sociales, des zones de recouvrement se dégagent qui peuvent permettre un dialogue en vue de l'établissement d'un certain consensus. Le vice-président du C. N. P. F. a rappelé son inquiétude vis-à-vis de la faible place laissée à l'encadrement et s'est interrogé même pour savoir si certains projets de loi ne sont pas implicitement dirigés contre la hiérarchie.

Les salariés ne peuvent être totalement identifiés ou résumés aux organisations syndicales. Nul ne peut invoquer une légitimité telle qu'il dispose d'un monopole de dialogue et de réponse aux aspirations des salariés. La direction peut et doit, elle aussi, répondre aux demandes individuelles et collectives exprimées par les travailleurs. Ainsi, les chefs d'entreprise ont-ils joué un rôle décisif dans les négociations directes avec les salariés sur les conditions d'aménagement du temps de travail.

Le projet de loi relatif à l'expression directe des salariés ne soulève pas d'objection de principe de la part du C.N.P.F. dans la mesure où il débouchera en premier lieu sur des expériences, expériences qu'ont déjà inaugurées plusieurs entreprises. Toutefois, il n'est pas admissible que le droit d'expression individuelle ne puisse s'exercer que dans un cadre collectif. Il est dangereux pour les relations dans l'entreprise que l'encadrement puisse se sentir mis en cause directement par certaines formules d'expression collective des travailleurs ; il est en fait périlleux pour la démocratie que le droit d'expression des travailleurs puisse être monopolisé par quelques, voire un, syndicat.

A cet égard, il faut d'ailleurs bien observer que les cinq centrales syndicales françaises n'ont pas une position identique sur cette question : l'une d'entre elles ayant mesuré tout le profit qu'elle pourrait retirer de ces nouvelles dispositions.

Il n'est pas inutile d'évoquer le risque de voir apparaître une nouvelle forme de manifestation du droit social avec la constitution de hiérarchies parallèles tels que les conseils d'ateliers qui sont prévus dans le secteur public par le « projet de loi Le Garrec ». Par ailleurs, la position du ministre n'est pas exempte d'une contradiction fondamentale : le droit d'expression présenté comme direct doit être fondé sur un accord préalable entre la direction et les syndicats de l'entreprise ; que devient donc en réalité le caractère direct de cette expression ? Pour sa part, le C.N.P.F. aurait été favorable à la présentation d'un rapport annuel par la direction exposant les éléments de la politique sociale de l'entreprise ; ensuite, au terme d'une période expérimentale de cinq ans, on aurait pu préciser dans la loi une gamme variée de formules d'expressions et de participation des travailleurs à la vie de l'entreprise.

Comme il l'indiquait en introduction de son propos, M. Yvon Chotard a répété son regret d'observer que la vision de l'entreprise par le ministre du travail est obsolète, dépassée. N'est-ce pas d'ailleurs pour une raison analogue que la C. G. T., qui se réfère à des modèles archaïques, voit sa représentativité

diminuer dans les élections professionnelles ? Le C.N.P.F. est parfaitement conscient de la nécessité de certaines évolutions et d'aménagement du code du travail. Il faut toutefois que ces réformes soient engagées en tenant compte des réalités économiques et sociales actuelles et qu'elles évitent de créer les conditions d'une situation d'anarchie qui seraient utilisées dans un but bien précis par certaines organisations syndicales. Quelle que soit l'importance du rôle des syndicats, qu'il serait vain de nier, les salariés doivent être en mesure de défendre eux-mêmes leurs aspirations.

La négociation collective obligatoire par entreprise est une disposition extrêmement dangereuse. Tout d'abord elle risque de diminuer l'impact des accords de branches et des négociations collectives nationales qui sont à juste titre considérées par plusieurs syndicats comme l'une des grandes conquêtes sociales. D'autre part, même si le projet de loi prévoit que ces négociations par entreprise ne devraient pas automatiquement aboutir à un accord, il est à craindre que des positions maximalistes se fassent jour. On risquera alors de voir les chefs d'entreprise se retourner contre les organisations patronales nationales pour demander que les négociations par branches n'aient qu'une portée atténuée. En tout état de cause, la juxtaposition de négociations par entreprises et de négociations par branches aboutira à une surenchère qui risquera de provoquer des effets inflationnistes et qui surtout se traduira par un accroissement des disparités entre les entreprises, selon qu'elles se trouvent dans un secteur économique de pointe ou dans une branche à faible productivité. Il y a là une remise en cause des contrats collectifs introduits par la loi de 1950 auxquels certains syndicats comme Force ouvrière sont particulièrement attachés.

Dans les textes, le pluralisme syndical est réaffirmé solennellement. Sans doute est-il effectif au plan national ; tel n'est pas toujours le cas dans telle ou telle entreprise où certains syndicats disposent de situations dominantes voire de monopole. A cet égard, et quelles que soient les volontés du Gouvernement, les projets de loi, dans leur lettre, et surtout dans les pratiques auxquelles ils pourront donner lieu, fournissent une « rente de situation » à la C. G. T.

Concernant les petites et moyennes entreprises, M. Yvon Chotard déplore la remise en cause de certains seuils jusqu'alors pris en compte pour la mise en place des organisations représentatives du personnel. L'institution « du délégué syndical de site » est ou bien une extravagance ou bien une provo-

cation. On essaie par là d'accroître artificiellement la représentativité des syndicats en faisant appel à des formes de syndicalisation obligatoire. Il y a là une contradiction entre la volonté d'améliorer le climat social dans les entreprises, notamment par la négociation, et de conforter excessivement le rôle des syndicats considérés comme les seuls représentants, interlocuteurs et porte-parole des salariés.

La législation sociale ne doit pas être le produit d'abstractions généreuse qui dissimulent souvent un très grand réalisme de certains syndicats révolutionnaires. Il faut que notre législation sociale corresponde aux réalités de l'entreprise, qu'elle fasse progresser le droit des travailleurs mais qu'elle maintienne aussi la vocation essentielle de nos entreprises : produire des biens et des services, rémunérer les salariés.

M. Jean Chérioux, rapporteur, a indiqué qu'il partage largement l'analyse de M. Yvon Chotard. Il constate lui aussi la contradiction entre la lettre des textes et les réalités sous-jacentes. Mais n'y aurait-il pas, s'interroge le rapporteur du projet n° 344 (1981-1982), une double lecture possible de ces projets de loi ? L'exposé des motifs privilégie la notion de concertation, le dispositif comporte le risque à peine dissimulé d'une politisation des entreprises, d'un accroissement du rôle des syndicats qui ont toujours affirmé leur opposition à toute forme de concertation, assimilée « à la collaboration de classes ». Les projets de loi sur la démocratisation dans le secteur public, comme d'ailleurs les textes sur les nationalisations, comportent déjà les mesures évoquées précédemment. S'agissant des libertés d'expression des travailleurs dans l'entreprise, le risque n'est pas négligeable de supprimer des expériences novatrices en cours parce que la C.G.T., dans la négociation qui doit aboutir à l'accord pour fixer les conditions d'expression directe des salariés, aura refusé les formules réalistes pratiquées jusqu'alors. On peut craindre son acharnement contre le dialogue institué dans certaines entreprises.

M. Jean Chérioux s'est étonné de certains aspects de la réforme du droit disciplinaire. Il sera en effet difficile de concilier le respect de l'autorité du chef d'entreprise alors que des sanctions prises en application du règlement intérieur pourront être à tout moment contestées devant le tribunal des prud'hommes.

Le vice-président du C.N.P.F. a confirmé sa crainte des risques de politisation des entreprises par une extension des formules du type « conseils d'ateliers » du secteur public dans

le secteur privé. Pour le droit disciplinaire, il y a un risque grave pour les salariés ; les chefs d'entreprise renonceront purement et simplement à utiliser des sanctions intermédiaires et passeront directement à des licenciements individuels. Il y aura donc dans les faits un recul social engendré par ces dispositions excessivement protectrices. Du reste, « au point où en est arrivé le projet de loi, on pourrait supprimer les règlements intérieurs ! ». L'éventualité d'embouteillage des tribunaux des prud'hommes n'est en outre pas à exclure. Enfin, indique M. Yvon Chotard, les règlements intérieurs se résumaient le plus souvent à quelques exigences minimum : les fouilles corporelles dans les cas où les vols étaient nombreux, la lutte contre l'ébriété, etc. Jamais les règlements intérieurs n'ont porté atteinte aux grandes libertés individuelles et collectives.

Si M. Michel Dreyfus-Schmidt admet que la politique sociale de l'entreprise puisse être pour partie définie par la direction générale, il relève que, dans certaines entreprises, la hiérarchie se dispense parfois de définir une telle politique. Il conteste certains jugements portés sur les syndicats français : ils correspondent à une situation nationale qu'il serait illusoire de vouloir remettre en cause. Enfin, se demande M. Dreyfus-Schmidt lorsque le C.N.P.F. oppose cadres et salariés en déplorant que les premiers soient « oubliés », ne se livre-t-il pas à une manœuvre de division des salariés ?

Le vice-président du C.N.P.F. a confirmé que l'entreprise se doit d'avoir un projet de politique sociale, même si elle n'en a pas le monopole ; l'encadrement, les institutions représentatives du personnel, les syndicats ont évidemment leur contribution à apporter pour la définition d'un projet social et il y a évidemment des plages communes à leur action respective. Cela étant, la direction ne peut se limiter à un dialogue exclusif avec les syndicats ; elle doit discuter avec tous les acteurs de la vie économique et sociale de l'entreprise.

Le C.N.P.F. est toujours attaché à reconnaître le rôle éminent des syndicats et de leurs délégués dans les entreprises. Tel est en particulier le cas de celui qui fut le président de la commission sociale du patronat français. S'agissant de la C.G.T., M. Yvon Chotard ne peut que constater que ce syndicat a une stratégie fondée sur un projet politique bien déterminé. Il est donc bien clair qu'il ne peut y avoir qu'antagonisme entre le syndicalisme patronal dont l'objectif est la promotion économique et sociale des entreprises, et une organisation syndicale dont « le but est d'abattre la liberté d'entreprise ».

Répondant à M. Michel Dreyfus-Schmidt, le vice-président du C. N. P. F. a indiqué que sa crainte de disparités engendrées par la juxtaposition de négociations dans les entreprises et de négociations par branches n'est pas antinomique avec la méfiance du patronat français contre l'égalitarisme systématique. La lutte contre les inégalités ne doit pas en effet déboucher sur un égalitarisme nivelant les spécificités du rôle des différents agents économiques et aboutissant à démobiler l'encadrement. En réalité, la politique sociale, l'évolution du droit du travail doivent tenir compte du facteur temps. Il y avait donc un rythme à trouver pour favoriser les évolutions souhaitables et éviter d'engendrer des situations qui, en déstabilisant les entreprises, aboutiraient à mettre en cause les performances économiques de l'appareil de production français.

Les commissions spéciales ont ensuite procédé à l'audition d'une délégation de la confédération générale du travail Force ouvrière (C. G. T. - F. O.).

M. Lalonde a d'abord indiqué que sa confédération estimait positives les nouvelles règles relatives au règlement intérieur et au droit disciplinaire : il a, en revanche, exprimé son total désaccord avec les dispositions concernant le droit d'expression directe des travailleurs ; tout en soulignant le caractère « maximaliste » des amendements adoptés par l'Assemblée Nationale, M. Lalonde a estimé que le dispositif proposé remettait en cause les principes de la représentation syndicale et relevait d'une philosophie autogestionnaire utopique qui conduirait à la « pagaille » et à la politisation de l'entreprise.

En réponse à MM. Jean Chérioux, rapporteur, au projet n° 344 (1981-1982) et Louis Souvet, Mme Dumont a précisé que, selon la confédération C. G. T. - F. O., les tribunaux devaient pouvoir contrôler la proportionnalité de la sanction disciplinaire à la faute commise par le salarié.

M. Lalonde a conclu en rappelant l'attachement de sa confédération à la négociation collective et à la démocratie syndicale représentative ; il a insisté sur son refus de voir s'instituer une quelconque confusion entre gouvernants et gouvernés qui ruinerait la démocratie.

Le représentant de la confédération C. G. T. - F. O. s'est enfin élevé contre le blocage des salaires qu'il a qualifié d'erreur politique, économique et sociale.

Au cours d'une seconde séance, tenue dans l'après-midi, les commissions ont tout d'abord procédé à l'audition de MM. Jean-Paul Jacquier, Murcier et Naudet, représentants de la C. F. D. T. (confédération française démocratique du travail).

Exposant tout d'abord les réflexions de sa centrale sur l'ensemble des projets Auroux, M. Jacquier a estimé que les relations sociales en France étaient caractérisées par leur absence de stabilité, la faiblesse du nombre de syndiqués, et le caractère centralisé des négociations. Il a également fait valoir que les relations du travail étaient dans notre pays davantage régies par la loi et le règlement que par des accords contractuels, et qu'elles étaient aussi plus conflictuelles et s'attachaient davantage à la mise en place de structures en elles-mêmes qu'au bon fonctionnement de ces dernières.

Puis il a estimé que l'évolution du monde du travail devait entraîner une modification des relations dans l'entreprise et que les problèmes économiques ne sauraient être envisagés séparément des problèmes sociaux.

M. Jean-Paul Jacquier a ensuite fait observer qu'un des mérites, selon la C. F. D. T., des projets de loi issus du rapport de M. Auroux était d'apporter des réponses multiples à des problèmes nécessairement divers.

Il a, d'autre part, jugé positif que ces mêmes projets fassent une distinction entre les organisations syndicales, les institutions représentatives et le droit d'expression des travailleurs. Il a enfin estimé que les projets considérés avaient l'avantage de tenir compte de la diversité des entreprises françaises.

Concernant les dispositions du projet de loi sur les libertés des travailleurs relatives au règlement intérieur et à la discipline, M. Murcier a déclaré que son organisation approuvait la conception du règlement des entreprises dont témoignait le texte considéré ainsi que la définition qu'il donnait de la sanction disciplinaire tout en insistant sur le fait que les motifs de la sanction devaient être automatiquement communiqués aux intéressés en même temps que la sanction elle-même.

Il a souhaité que les critères respectifs des capacités professionnelles, de l'ancienneté et des charges de famille soient pondérés de façon différente en cas de licenciement collectif.

Il a rappelé qu'à la différence de ce qui était prévu dans le projet initial, l'Assemblée Nationale avait disposé que le droit d'expression des travailleurs serait institué dans toutes les entreprises, quelles que soient leurs dimensions. Il a regretté à ce propos que ce droit d'expression puisse être institué de façon unilatérale.

M. Jean Chérioux a alors estimé que les difficultés des relations sociales dans notre pays étaient liées à la conception révolutionnaire que certains syndicats se faisaient de leur rôle ;

M. Jean-Paul Jacquier lui a répondu que plusieurs des caractères spécifiques des relations du travail en France ne se retrouvaient pas en Espagne ou en Italie bien que les syndicats aient souvent dans ces pays des conceptions idéologiques analogues à celles des syndicats français.

M. Jean-Paul Jacquier a, en outre, fait valoir que les projets sur les droits des travailleurs feraient évoluer le comportement des syndicats et qu'il ne fallait pas attendre, d'une façon générale, que les mentalités soient transformées pour effectuer des réformes de structures jugées nécessaires.

Il a estimé enfin que l'activité des syndicats et des institutions représentatives n'est pas incompatible avec un droit d'expression des travailleurs sur leurs conditions de travail.

En réponse à M. Jean Chérioux, M. Murcier a estimé que les conditions actuelles dans lesquelles sont négociées les conventions collectives ne seraient pas modifiées.

Il a déclaré que le droit d'expression personnelle ne se limitait pas à la collecte des réclamations individuelles des salariés et qu'il fallait que les problèmes de l'atelier soient discutés collectivement.

Il a enfin estimé qu'il n'était pas superflu d'inscrire dans la loi le principe de la protection dans l'entreprise des libertés personnelles des travailleurs même si les mêmes libertés étaient déjà théoriquement garanties par la Constitution.

Concernant les institutions représentatives du personnel, M. Naudet a alors présenté des critiques portant sur :

— les modalités de calcul des seuils d'effectifs en ce qui concerne la période de référence ;

— la fusion dans les entreprises de moins de 300 salariés des fonctions de délégué syndical et de représentant des syndicats dans les comités d'entreprise ;

— le recours aux seuls décrets pour l'adaptation, aux établissements publics industriels et commerciaux, des institutions représentatives ;

— les possibilités d'information trop limitées du comité d'entreprise en ce qui concerne les salaires.

Il a enfin estimé que la protection des délégués titulaires de contrats à durée déterminée avait été améliorée même si certaines des dispositions prévues étaient encore perfectibles.

Puis les commissions ont procédé à l'audition de MM. Gruat et Drilleaud, représentants de la confédération française des travailleurs chrétiens (C. F. T. C.). Ils ont indiqué, en préambule, que leur organisation n'était pas encore en mesure d'étudier complètement les projets de loi dans le texte adopté par l'Assemblée Nationale. Elle peut formuler des avis sur les projets de loi initiaux, tels qu'elle les avait exprimés notamment au sein du Conseil économique et social.

Le droit d'expression des travailleurs dans l'entreprise constitue manifestement une avancée intéressante de nature à permettre l'expression des salariés sur leurs conditions de travail. Ces nouveaux droits compléteront ceux qui s'exercent déjà au sein des comités d'entreprise ou par l'intermédiaire des délégués du personnel. La C. F. T. C. insiste sur la nécessité de la mise en œuvre décentralisée du droit d'expression des salariés. Elle tient en outre à ce que le rôle de la hiérarchie et de l'encadrement conserve ou acquière un caractère spécifique. La C. F. T. C. ne peut que renouveler les propositions qu'elle avait formulées en 1975 lors de son congrès sur les propositions contenues dans le « Rapport Sudreau ». Ces considérations expliquent que la C. F. T. C. n'ait pas voté le projet d'avis du C. E. S. qui exprime des réserves sur cette nouvelle manifestation de la démocratie dans l'entreprise, réserves motivées par certains syndicats par la crainte d'une diminution du rôle des organisations syndicales.

M. Jean Chérioux, rapporteur du projet n° 344 (1981-1982), a souligné le fait que le droit d'expression des travailleurs ne constitue qu'une modalité de la participation des salariés à la vie de l'entreprise. Le vrai problème qui se pose à cet égard selon lui est celui des modalités concrètes d'expression collective et individuelle des travailleurs.

En réponse aux questions du rapporteur, M. Gruat a indiqué que, pour l'instant, le droit d'expression des travailleurs dans l'entreprise n'est fondé sur aucune base juridique spécifique, en dehors des dispositions relatives aux comités d'entreprise et aux délégués du personnel. Les expériences novatrices qui ont pu être menées ici ou là doivent trouver un cadre juridique déterminé.

Les représentants de la C. F. T. C. ne partagent pas complètement la crainte exprimée par M. Jean Chérioux de voir les nouveaux droits d'expression déviés de leurs objectifs et aboutir à une limitation du droit d'expression individuel. Il s'agit, pour la C. F. T. C., de permettre réellement aux salariés de

s'exprimer, de respecter le rôle particulier de la hiérarchie et de confirmer la mission des organisations syndicales. D'une manière générale, la C. F. T. C. est favorable à une organisation démocratique du travail au sein d'équipes autonomes, en sorte que les travailleurs puissent débattre de leurs conditions de travail, ce qui n'a rien à voir avec la mise en place de conseils d'ateliers ou de « soviets » qui remettraient en cause l'autorité du chef d'entreprise.

Répondant à une intervention du président André Fosset, le délégué de la C. F. T. C. a confirmé que la liberté d'expression suppose un accord entre le chef d'entreprise et les différents syndicats. M. Jean Chérioux a souligné que les cadres doivent constituer des interlocuteurs privilégiés dans le dialogue social au sein des entreprises ; cette appréciation est partagée par la C. F. T. C. qui précise que le droit d'expression doit avoir pour objet de proposer mais pas de donner lieu à des obstructions systématiques vis-à-vis de la hiérarchie de l'entreprise.

Concernant le règlement intérieur des entreprises et le droit disciplinaire, la C. F. T. C. déplore que le projet de loi n'ait pas débouché sur une refonte plus importante du code du travail. Il aurait fallu en effet permettre que celui-ci soit établi au terme d'une démarche contractuelle associant les institutions représentatives des salariés. Il ne faut pas, considère la C. F. T. C., surestimer le rôle de l'inspection du travail qui ne peut que s'opposer à des dispositions contraires à la législation ; les conseils de prud'hommes ne devraient pas être saisis systématiquement de contestations relatives aux sanctions, leur intervention ne devrait porter que sur des sanctions graves telles que la mise à pied ou le licenciement.

Sur ce point, M. Jean Chérioux craint que les dispositions du projet relatives aux opinions politiques, religieuses ou aux activités syndicales des travailleurs ne constituent un argument pour certaines organisations syndicales dans le développement d'activités politiques au sein des entreprises. La C. F. T. C. sur ce point se réfère à la loi de 1956 et effectue une distinction fondamentale entre les opinions politiques des salariés et les actions ou agitations auxquelles peuvent donner lieu certaines démarches politiques ; à ce propos M. Jean Chérioux a souligné la nécessité de distinguer radicalement les activités syndicales et les activités politiques.

Le rapporteur du projet n° 344 (1981-1982) a réaffirmé sa crainte d'un engorgement des tribunaux prud'homaux saisis de

faits bénins ; seules les sanctions graves prises en application du règlement intérieur devraient être déferées à ces tribunaux.

M. André Fosset, comme M. Jean Chérioux, a indiqué que les avertissements ne devraient pas pouvoir faire l'objet de recours auprès des conseils de prud'hommes. Il faudrait, en la matière, supprimer l'ambiguïté introduite dans le texte adopté par l'Assemblée Nationale qui prévoit que toute sanction quelle que soit sa gravité pourra être susceptible d'un recours auprès des conseils de prud'hommes. Il est à craindre que cet accroissement des compétences des conseils de prud'hommes ne favorise un harcèlement des chefs d'entreprises par certaines organisations syndicales.

Le développement des institutions représentatives du personnel suscite plusieurs remarques de la part de la C. F. T. C. S'agissant de la création de « délégués de sites », les représentants de la C. F. T. C. soulignent à la fois la difficulté de la définition de cette notion mais aussi sa nécessité dans certains lieux de travail tels que les grands magasins. Le vrai problème en la matière paraît être celui de certaines petites et moyennes entreprises où les droits les plus élémentaires définis par la législation du travail ne sont pas respectés.

La C. F. T. C. est très attachée à ce que les conditions de mise en place des sections syndicales d'entreprise par des organisations représentatives ne puissent faire l'objet de contestations. Il y a lieu en ce domaine de redouter la tentation de certains syndicats de conforter la position dominante qu'ils occupent dans certaines entreprises. Cette appréciation est appuyée par M. Jean Chérioux qui redoute que certaines dispositions du texte n'aboutissent à la dénaturation du pluralisme syndical. La C. F. T. C. est très attachée à ce que les textes législatifs et surtout les pratiques auxquelles ils donneront lieu permettent de renforcer les moyens dont pourront disposer les organisations syndicales.

La C. F. T. C. n'est pas hostile à la désignation d'un délégué supplémentaire dans le collège des cadres dès lors que les organisations syndicales disposent de représentants dans les collèges des ouvriers et des employés. Par contre, elle est résolument opposée à ce que les syndicats majoritaires puissent remettre en cause les accords collectifs. Elle est également défavorable au développement d'accords d'entreprise dont les dispositions pourront primer les accords de branches. Une telle disposition risque en effet d'engendrer des disparités entre les

entreprises selon le niveau de leur productivité. Pour la même raison, la C. F. T. C. émet les plus vives réserves sur la négociation annuelle obligatoire.

Après avoir procédé à l'ensemble de ces auditions, la commission a établi la liste de celles qu'elle souhaite programmer au cours de la semaine à venir.

Mardi 29 juin 1982. — Présidence de M. André Fosset, président, puis de M. Jacques Larché, vice-président. — Les commissions spéciales ont procédé à une nouvelle audition de M. Jean Aureux, ministre du travail.

En introduction de son propos, le ministre a confirmé qu'il s'agissait, pour les entreprises, de garder leur vocation spécifique qui est de produire des biens et des services et de dispenser de l'emploi et des rémunérations aux travailleurs.

Les chefs d'entreprise doivent garder la plénitude de leurs attributions de direction. Aussi, le projet de loi ne s'est pas donné pour objet de créer de nouvelles institutions représentatives du personnel mais d'améliorer les structures qui existent.

Quelques innovations ont cependant été prévues : les commissions paritaires locales compétentes pour une profession et qui seront constituées par accord entre les partenaires sociaux ; les comités de groupe mis en place pour des ensembles d'entreprises ou d'établissements qui n'auront pas d'attributions en matière de négociations mais seulement dans le domaine de la diffusion des informations économiques sur la stratégie d'ensemble du groupe d'entreprises.

Les syndicats doivent constituer, plus encore que par le passé, les instances de représentation et de négociation dans l'entreprise. Le gouvernement maintient bien entendu son attachement au pluralisme syndical. A cet égard, la représentativité reconnue aux cinq grandes centrales syndicales ne s'oppose pas à la reconnaissance de la représentativité des autres organisations syndicales dans telle ou telle entreprise. Il n'y a donc pas de monopole syndical. Pour que le syndicat soit en mesure d'assumer effectivement ses missions dans les négociations collectives en vue de passer des contrats, ses membres doivent être formés, informés et être en mesure d'exercer leurs responsabilités dans la plus complète liberté. Une politique contractuelle dynamique débouchant sur des négociations positives

exige l'existence de syndicats forts et reconnus par les textes législatifs. L'exemple des pays étrangers ne peut, à cet égard, que confirmer le bien-fondé de la démarche engagée par le gouvernement. Il faut, en effet, savoir que, sur les 13 millions de salariés du secteur privé, 3 millions ne sont pas couverts par des conventions collectives. Sur les 10 millions restants, 5 millions ne disposent pas, dans leurs conventions collectives d'avenants salariaux. « Ainsi (comme l'a indiqué le ministre le matin même à la commission supérieure des conventions collectives) sur un effectif de 13 millions de salariés du secteur privé, 8 millions ne disposent pas d'une protection conventionnelle effective. Il est donc fondamental de renforcer la présence et l'activité des syndicats pour améliorer les conditions de la politique contractuelle dans les entreprises.

Pour que les syndicats constituent réellement des interlocuteurs compétents et responsables, il faut, bien entendu, que le droit syndical soit solennellement reconnu dans l'entreprise sans que cela occasionne un accroissement des charges pour ces dernières et en particulier pour les petites et moyennes unités de production.

La fonction syndicale doit rester exclusivement à vocation professionnelle. A cet égard, le projet de loi exclut toute intervention des organisations syndicales dans le domaine politique.

Le ministre du travail est toutefois opposé à la constitution de « groupements de salariés » qui pourraient se présenter comme une alternative dérisoire aux organisations syndicales.

Le projet de loi comporte un certain nombre de dispositions novatrices : l'élection sous certaines conditions d'un délégué syndical supplémentaire de la catégorie des cadres dans les entreprises de plus de 500 salariés, la mise en place d'un délégué syndical central dans les entreprises de 2 000 salariés constituées en établissements dont un comporte au moins 50 salariés, la création de sections syndicales dans les entreprises inférieures à 50 salariés.

L'amélioration des conditions de l'exercice des fonctions syndicales se manifestera par un assouplissement des conditions de déplacement des délégués sans que cela n'occasionne de gêne pour les activités de production et par un renforcement des protections dont bénéficieront les délégués, sans cependant modifier en ce domaine la législation relative au droit de licenciement. Le gouvernement considère que les syndicats non représentatifs constituent, en réalité, un handicap pour les entreprises, dans la mesure où leur action ne présente pas de garanties de continuité et de fiabilité.

S'agissant des délégués du personnel, il importe de renforcer et de préciser leurs fonctions qui consistent dans la défense et la représentation des salariés.

Plusieurs nouveautés sont apportées. Ainsi, en cas de carence dans la mise en place du comité d'entreprise, les délégués du personnel pourront assumer les fonctions dévolues normalement à celui-ci. La protection des délégués du personnel sera alignée sur celle des délégués syndicaux. Des délégués de site pourront être mis en place dans des lieux de travail tels que des centres commerciaux, des zones industrielles... pour évoquer des problèmes communs à l'ensemble des travailleurs (transports, garde d'enfants, établissements sociaux...).

Les comités d'entreprise se voient confirmés dans leurs fonctions fondamentales de suivi des activités économiques et financières de l'entreprise. Même si le vocable de « coopération avec le chef d'entreprise » a été supprimé du dispositif du texte, le projet de loi donne à cette notion un contenu concret. Il s'agit de favoriser une information économique des membres des comités d'entreprise pour que ceux-ci puissent participer de manière pertinente aux négociations afférentes à la situation économique, aux évolutions technologiques ou aux restructurations de l'entreprise.

Une innovation fondamentale est constituée par la possibilité de mise en place, dans le cadre du comité d'entreprise, d'une commission économique composée de 55 membres dont au moins un cadre dans les entreprises de plus de 1 000 salariés. Les attributions économiques des comités d'entreprise seront améliorées par la faculté de disposer des conseils d'un expert comptable. La formation des délégués sera accrue. Le budget propre du comité d'entreprise devra atteindre au minimum 0,2 p. 100 de la masse salariale mais, sur ce budget, le comité devra prendre en charge le financement de son secrétariat.

La consultation du comité d'entreprise sur les projets de changement des technologies de production constitue un élément fondamental pour permettre une préparation des travailleurs à des évolutions exigées par la nécessité d'améliorer la productivité et pour que celles-ci ne soient pas perçues comme des agressions contre l'emploi. De même, une information sur les mutations juridique et financière de l'entreprise devra favoriser une meilleure compréhension de l'évolution des structures de l'entreprise ou du groupe.

Des comités de groupe pourront être constitués, comme cela existe d'ailleurs dans des entreprises comme la Compagnie générale maritime, la Compagnie bancaire ou le Commissariat

général à l'énergie atomique. On observera à cet égard que cette disposition était proposée dans le « rapport Sudreau » et qu'elle est en conformité avec les suggestions de la commission des communautés européennes sur les sociétés anonymes de droit européen.

Il est important de souligner que le comité de groupe remplit exclusivement une fonction d'information et en aucun cas un rôle de partenaire dans les négociations collectives. Il s'agira évidemment de définir la notion « de groupe ». Les délégués du comité de groupe seront désignés parmi les membres élus des comités des entreprises constituant cette réunion d'établissements ou d'entreprises.

Il faut bien être conscient, a souligné le ministre du travail, que le coût des institutions représentatives du personnel doit être apprécié au regard des avantages économiques et sociaux que peut procurer à l'entreprise un renforcement de la démocratie en son sein. Il y a lieu, en ce domaine, de parler d'investissements sociaux à potentialité économique.

Telle est la finalité ultime du projet de loi sur les institutions représentatives du personnel : améliorer la démocratie dans les entreprises pour renforcer leur capacité d'adaptation aux mutations économiques.

Le président, André Fosset, MM. Jean Chérioux et Daniel Hoeffel, rapporteurs respectifs des projets de loi n° 344 et 384 (1981-1982), MM. Jacques Larché et François Collet ont ensuite évoqué la nécessité de connaître rapidement le calendrier d'examen des trois projets de loi par le Sénat.

M. Daniel Hoeffel, rapporteur, a pris acte de la déclaration du ministre selon laquelle le projet de loi a plus pour objet de renforcer la législation existante que d'instituer de nouvelles structures. Il s'agit là, a souligné M. Daniel Hoeffel, d'une apparence pour ne pas dire d'arguties plus que de réalités. Ainsi, en matière d'action syndicale, il est à craindre que le pluralisme affirmé dans le projet de loi ne se traduise, en réalité, par un renforcement du monopole de certains syndicats. Telle est d'ailleurs la finalité de cette présomption de représentativité consentie aux cinq organisations syndicales nationales actuelles. Telle est également la conséquence des conditions de déroulement du premier tour des élections syndicales et professionnelles auxquelles peuvent seuls participer les syndicats dits représentatifs (tel n'est pas le cas dans certains pays voisins comme l'Allemagne fédérale).

Si l'on voulait réaliser un pluralisme syndical, il fallait organiser des élections réellement ouvertes. De même, peut-on

considérer comme un vœu pieux l'affirmation de la vocation exclusivement professionnelle des syndicats. Certaines centrales ne cachent pas leur volonté de déborder dans le domaine politique. Ce sera notamment le cas avec la distribution de documents non syndicaux ou avec l'invitation de personnalités syndicales ou non extérieures à l'entreprise.

M. Jacques Moutet a souligné, à cet égard, que le chef d'entreprise, responsable parce que propriétaire de son unité de production, doit pouvoir donner son accord pour l'invitation de personnalités syndicales ou autres au sein de l'entreprise.

Le rôle économique du comité d'entreprise, a poursuivi M. Daniel Hoeffel, est certainement fondamental. Il comporte cependant en germe une mise en cause de l'autorité du chef d'entreprise. Comment imaginer, en effet, que les syndicats acceptent de bonne grâce des innovations technologiques comportant des répercussions pour l'emploi ? Prétendre que le renforcement des fonctions des institutions représentatives du personnel n'engendrera pas de charges nouvelles pour les entreprises peut paraître une vision optimiste et irréaliste. Il faut prendre la mesure des coûts de ces innovations et de leurs conséquences dans le contexte économique actuel a insisté M. Daniel Hoeffel.

Le rapporteur a conclu son propos en exprimant la conviction que les relations sociales dans l'entreprise sont fondamentalement un problème de mentalité, d'état d'esprit, qui suppose une confiance mutuelle. Beaucoup plus que la législation, il faut une souplesse dans le fonctionnement concret des rapports du travail au sein de l'entreprise et il faut éviter que des structures nouvelles n'ajoutent encore aux rigidités que l'on peut déplorer actuellement.

Le ministre du travail a rendu hommage à l'attention avec laquelle le rapporteur a examiné le projet de loi. Concernant les activités syndicales dans l'entreprise, M. Jean Auroux a confirmé qu'il s'agissait d'enrichir les relations sociales et de créer les conditions d'un véritable pluralisme qui sanctionne la représentativité des organisations syndicales reconnues sans pour autant exclure les autres. Le risque de politisation des activités syndicales est plus théorique que réel. L'article L. 411-1 du code du travail confirme expressément la vocation exclusivement professionnelle des syndicats. Cette caractéristique n'est pas remise en cause par la faculté d'inviter, au sein de l'entreprise, des personnalités extérieures parmi lesquelles il faut citer les élus locaux.

L'élu du département de la Loire ne saurait minimiser les risques d'une réticence des salariés à l'introduction de nouvelles

technologies. L'objectif en ce domaine est de favoriser la préparation psychologique des travailleurs pour éviter les phénomènes traumatisants que peuvent provoquer des changements brutaux dans les conditions de production.

Fondamentalement, a indiqué M. Jean Auroux, le projet du Gouvernement est d'opérer une rénovation des relations dans le monde du travail. C'est pourquoi, dans le rapport qu'il a remis au Premier ministre, il a privilégié le renforcement du rôle des institutions représentatives et le développement des négociations collectives. La volonté du Gouvernement est de conforter l'entreprise en tant qu'entité économique et sociale : les salariés doivent être conscients des contraintes économiques, les chefs d'entreprise doivent être sensibles aux aspects sociaux de la vie de l'entreprise. Il faudrait parvenir à ce que les lieux de travail soient réellement des espaces de solidarité par-delà les conflits d'intérêts, en sorte que les différentes forces productives s'attachent à la poursuite d'un projet commun au sein de la collectivité de travail.

En réponse à plusieurs commissaires, le ministre du travail a souligné qu'il n'était pas possible de faire table rase des traditions et de l'histoire du monde ouvrier français qui sont d'ailleurs traduites dans les dispositions du code du travail.

On peut certes contester la démarche du Gouvernement mais encore faudrait-il présenter des alternatives.

M. Jean Chérioux, rapporteur du projet n° 344 (1981-1982), a confirmé les propos du rapporteur du projet n° 384 (1981-1982), M. Daniel Hoeffel, sur la contradiction entre les objectifs et les moyens des projets de loi. Comment, en effet, prôner la concertation dans l'entreprise alors que certain syndicat radicalement opposé à une telle concertation et plus généralement au système économique, dès lors qu'il se réfère à la notion de lutte des classes ? Comment minimiser le risque d'une politisation des activités syndicales compte tenu des liens qui unissent certains syndicats à des partis politiques ? Comment parler d'indépendance syndicale si l'on ne se réfère, pour apprécier ces dépendances, qu'aux liens avec la direction de l'entreprise, sans considérer les relations des syndicats avec les partis politiques ? Pourquoi supprimer des dispositions existantes sur les comités d'entreprise, la référence à la notion de coopération, alors que celle-ci est fondamentale pour assurer l'équilibre des relations sociales dans l'entreprise ?

Enfin, s'est interrogé M. Jean Chérioux, la subvention allouée aux comités d'entreprise, fixée à 0,2 p. 100 au minimum de la

masse salariale, sera-t-elle une exception si l'on songe par exemple à l'importance des financements du comité d'entreprise d'Electricité de France.

M. Jean Madelain a redouté que la mise en place de la commission économique ne mette en cause la représentativité et les compétences des comités d'entreprise.

M. François Collet a interrogé le ministre pour savoir dans quelles conditions seront calculés et utilisés les crédits d'heures dont bénéficieront les délégués syndicaux et les représentants du personnel. En cas de conflit, que se passera-t-il ?

M. Jean Béranger a renforcé le propos de M. Jean Madelain sur l'importance de la commission économique et souligné que cette proposition s'inspirait en droite ligne du programme du Conseil national de la Résistance et du « rapport Sudreau ».

Le ministre du travail, en réponse à M. Jean Chérioux, a réaffirmé qu'il s'agissait, dans la loi, de tenir compte des réalités syndicales françaises et de permettre aux salariés de choisir librement, au moyen des élections, leurs représentants dans les instances sociales.

Le ministre du travail a finalement renoncé à proposer la modification des critères de représentativité des syndicats, considérant que celui qui se réfère au comportement des syndicats sous l'occupation présente manifestement un caractère historique.

M. François Collet s'est demandé, à ce propos, quelle organisation syndicale a pu être touchée par cette disposition.

Même si le vocable de coopération a été éliminé des textes sur les comités d'entreprise, a précisé M. Jean Auroux, le projet de loi donne à cette notion un contenu effectif.

M. Jean Chérioux a renouvelé son observation sur le handicap que constitue, pour l'expression syndicale et la concertation, l'action des syndicats qui s'opposent au fonctionnement de notre système économique.

En réponse à MM. Jean Madelain et Jean Béranger, le ministre du travail a indiqué que la commission économique constituerait une structure d'information et d'étude au sein du comité d'entreprise dans les entreprises de plus de 1 000 salariés. Elle se réunira deux fois par an et elle pourra entendre des cadres supérieurs avec l'accord du chef d'établissement ; celui-ci pourra évidemment s'exprimer, sur sa demande ou sur celle de la commission économique, à propos des questions économiques spécifiques à l'entreprise.

Tout cela, a observé M. François Collet, n'est pas fondamentalement nouveau puisque le chef d'entreprise présentait déjà un rapport annuel au comité d'entreprise et que le patron est membre de droit du comité d'entreprise.

Sur ce point, M. Jean Béranger a estimé qu'il était difficile de formuler expressément la possibilité, pour la commission économique, de convoquer devant elle le dirigeant de l'entreprise !

M. Jacques Larché a rappelé à cet égard que le chef d'entreprise est membre de droit du comité d'entreprise.

Après avoir remercié les commissaires de leur participation dynamique et attentive aux travaux de la commission spéciale, M. Jean Auroux a renouvelé son souci de permettre, avec le développement des activités des institutions représentatives du personnel, un renforcement de la démocratie sociale, gage d'efficacité économique et de possibilités d'adaptation technologique des entreprises françaises.

Mercredi 30 juin 1982. — Présidence de M. André Fosset, président. — Au cours d'une première séance, tenue dans la matinée, les commissions spéciales ont procédé à l'audition de M. Yves Chaigneau, directeur de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail, qui était accompagné de Mme Piautey.

M. Yves Chaigneau a tout d'abord souligné que l'expression des salariés avait l'avantage, d'une part, de faciliter la mise en valeur du savoir faire de ces derniers, d'autre part, de tenir compte de l'élévation de leur niveau de formation, enfin, d'éviter le recours à des « expressions perverses », dont le sabotage de l'outil de travail constitue la forme ultime.

M. Yves Chaigneau a ensuite considéré que le fait de devoir recourir à une loi pour promouvoir l'expression des travailleurs dans l'entreprise était caractéristique de la situation des relations entre partenaires sociaux dans notre pays.

Il a estimé que la France, dans ce domaine, se distingue également d'autres pays comparables par la faiblesse des relations contractuelles, la division des syndicats et la fragilité de leur implantation dans les entreprises qui contrastent cependant avec l'importance, au niveau national, de leur rôle institutionnel et de leur audience auprès des travailleurs.

Mme Piautey a ensuite évoqué l'extrême diversité des expériences d'expression des salariés financées depuis 1976 à l'aide du fonds pour l'amélioration des conditions de travail (F. A. C. T.).

L'initiative en revient parfois à la direction du personnel, en exécution de la politique sociale de l'entreprise ; d'autres fois, il s'agit d'expériences dirigées à l'instigation de la direction générale de l'entreprise, par les directeurs de production eux-mêmes.

Les moyens utilisés diffèrent également, depuis la diffusion de questionnaires, jusqu'à la mise en place de « boîtes à idées », en passant par les entretiens individuels avec les salariés ou la constitution de « cercles de qualités » ou « d'équipes de progrès ».

Mme Piautey a révélé que c'était le plus souvent pour résoudre des problèmes se posant dans le fonctionnement des entreprises qu'étaient tentées des expériences tendant à organiser l'expression des salariés. Elle a estimé que les plus intéressantes de ces expériences sont celles qui permettent d'associer les travailleurs aux changements rendus nécessaires par l'évolution économique, mais elle a en même temps souligné les difficultés de mise en œuvre de l'expression des salariés dans le tertiaire, d'une part, où se posent des problèmes particuliers, et dans les entreprises industrielles, d'autre part, compte tenu, dans ce dernier cas, des habitudes d'organisation du travail héritées du taylorisme. Puis, Mme Piautey a fait état des effets positifs des expériences réalisées sur les résultats des entreprises, qu'il s'agisse de la diminution de l'absentéisme, de l'accroissement de la productivité et de l'amélioration de la qualité des produits, ou, dans le tertiaire, de l'élimination des gaspillages et de la meilleure utilisation des équipements.

Elle a alors déclaré que « l'expression des salariés ne se décrète pas », soulignant que sa mise en œuvre nécessite un important effort de formation, concernant l'encadrement aussi bien que les autres travailleurs, et se révèle plus difficile lorsqu'elle ne correspond au souhait que des seuls dirigeants de l'entreprise. Elle a enfin estimé que la réussite des expériences en cours pouvait introduire un « bouleversement culturel » dans les entreprises concernées et déboucher sur une négociation permanente des conditions de travail.

M. André Fosset, président, s'est alors interrogé sur la nécessité que la législation complète et élargisse le champ d'application de ces expériences.

M. Jean Chérioux, rapporteur du projet de loi n° 344 (1981-1982), s'est demandé, de façon analogue, si l'intervention du législateur ne risquait pas de gêner l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail dans l'accomplissement de sa mission et de troubler le déroulement des expériences en cours.

Le rapporteur a également estimé que l'expression des travailleurs, destinée à faciliter la concertation dans l'entreprise, devait être conçue comme un dialogue dans lequel le rôle de l'encadrement était fondamental.

Il a souligné que le souci de permettre une expression individuelle des travailleurs devait être concilié avec la nécessité d'une mise en place collective de cette expression, celle-ci étant nécessairement subjective dès lors qu'elle portait sur les conditions de travail en général et non pas seulement sur les problèmes d'organisation du travail.

Il a enfin demandé à M. Yves Chaigneau et à Mme Piautey quel devait être, à leur avis, le rôle des syndicats — et plus particulièrement de ceux partisans de la lutte des classes — dans la mise en place de l'expression des travailleurs et ce qu'ils pensaient des expériences menées à la S. N. I. A. S.

M. Daniel Hoffel, rapporteur du projet de loi n° 384 (1981-1982) a ensuite insisté sur le caractère inorganisé de l'expression des travailleurs dans la majorité des entreprises et sur l'effort de formation que justifiait son développement.

Il a posé le problème de la compatibilité entre l'intervention législative et le caractère nécessairement pragmatique de toute action dans le domaine considéré.

M. Louis Souvet a lors fait valoir que le lancement de certaines expériences procédait non seulement de la volonté d'améliorer le fonctionnement des entreprises mais aussi de celle de sacrifier au « goût du jour ». Puis il s'est interrogé sur les chances de succès de procédures d'expression codifiées par voie législative.

En réponse aux questions des différents intervenants, M. Yves Chaigneau a ensuite souligné que la loi relative aux libertés des travailleurs était contraignante dans ses objectifs mais souple dans ses modalités, car son souci majeur était d'accélérer la mise en place de l'expression des travailleurs dans les entreprises, ou en s'en remettant à des accords particuliers du soin d'en organiser les détails pour chaque établissement.

M. Yves Chaigneau a également estimé que l'expression collective des salariés ne se réduisait pas à la somme de leurs expressions individuelles et qu'il ne s'agissait pas d'exprimer seulement des humeurs ou des positions idéologiques.

Il a fait valoir que seule une minorité des salariés de la S.N.I.A.S. étaient concernés par les expériences en cours dans cette entreprise.

M. Jean Chérioux, rapporteur, a alors fait observer que pour que s'instaure dans les entreprises la concertation voulue par le ministre du travail, les cadres devaient jouer un rôle d'animation et être des acteurs du dialogue résultant de l'expression des salariés. Il s'est élevé contre toute conception consistant à placer seulement les cadres à égalité avec les autres salariés, ainsi des « collectifs » créés à la base des entreprises à qui il reviendrait de prendre certaines décisions.

Mme Piautey a alors fait valoir que rien dans les projets relatifs aux droits des travailleurs dans l'entreprise ne permettait de présumer que le rôle spécifique de l'encadrement et de la maîtrise ne serait pas reconnu. Elle a fait observer d'autre part que la maîtrise devait organiser une expression dans l'entreprise qui serait en même temps la sienne propre et celle des autres salariés. Elle a estimé que les sections syndicales d'entreprises avaient autant à apprendre de l'expression des salariés que la hiérarchie elle-même.

Enfin, elle a rappelé qu'en son état actuel, la législation ne permet pas de développer ni de généraliser les expériences en cours.

M. André Fosset, président, a alors exprimé sa crainte que ne se substitue à la hiérarchie ordinaire, dans les entreprises, une hiérarchie syndicale parallèle, plus pesante et soucieuse de défendre davantage sa place institutionnelle que l'intérêt des travailleurs ou de l'entreprise.

M. Jean Chérioux, rapporteur, a de son côté déclaré qu'il fallait combler des lacunes dans le projet de loi relatif à la liberté des travailleurs, en commençant par spécifier le rôle de l'encadrement, afin d'éviter que l'expression des travailleurs soit non pas développée mais pervertie.

Mme Piautey lui a répondu qu'elle estimait en effet que le syndicalisme ne devait pas récupérer l'expression des travailleurs et qu'il y avait une nette différence entre une expression directe des salariés et une expression médiatisée par les organisations représentatives.

Elle a enfin estimé que l'expérience menée par la S.N.I.A.S. dans ses établissements de Marignane n'était pas exemplaire dans la mesure où elle ne concernait que des salariés sélectionnés qui, étant l'objet d'attentions particulières de la part de la direction, se trouvaient en même temps en butte à l'agressivité des autres travailleurs.

Puis les commissions spéciales ont procédé à l'audition d'une délégation de la confédération des syndicats libres (C.S.L.) conduite par M. Auguste Blanc, secrétaire général.

Les dirigeants de la C.S.L. ont souhaité entretenir les commissaires des trois premiers projets de loi adoptés par l'Assemblée Nationale. Les syndicats dits « représentatifs » a indiqué M. Blanc, ne réunissent en fait que 20 p. 100 des travailleurs. Or, les « projets de loi Auroux » vont renforcer encore le monopole syndical au profit de ces organisations. C'est une disposition que la C.S.L., qui revendique la reconnaissance de sa représentativité, ne peut accepter. Les syndicats représentatifs vont donc être privilégiés avec des dispositions telles que le droit de veto dont seront investies ces organisations dans le cadre des accords collectifs.

La C.S.L. est radicalement opposée à toute forme de collectivisation ou de « soviétisation » des entreprises avec la mise en place d'institutions telles que des conseils d'ateliers. Par contre, la C.S.L. s'est toujours prononcée en faveur de la cogestion. Pour la C.S.L., la cogestion constitue une manifestation de la participation des travailleurs aux responsabilités professionnelles et économiques dans l'entreprise. Il faut en effet considérer les salariés comme des hommes capables d'assumer des responsabilités au-delà de leur simple travail productif. Cette observation ne s'applique pas uniquement aux cadres, mais à l'ensemble des travailleurs. Répondant à M. Daniel Hoeffel, rapporteur du projet n° 384 (1981-1982), M. Auguste Blanc a indiqué que la notion de cogestion peut être difficilement mise en œuvre avec certains syndicats français dont la doctrine repose sur la lutte des classes. Pour la C.S.L., le syndicat doit constituer un instrument de coopération au sein de l'entreprise capable d'accompagner et de susciter les évolutions économiques et sociales.

Il y a lieu en la matière d'évoquer les exemples allemand, japonais ou suédois.

Il serait vain de nier que certains chefs d'entreprise montrent quelque réserve ou réticence pour associer les représentants des salariés à l'information et aux décisions à caractère économique. La C.S.L., quant à elle, est favorable au partage des responsabilités qu'implique la cogestion, ce partage des responsabilités comportant entre autres la capacité d'appréhender et d'accepter les mesures nécessitées par les difficultés économiques. On peut, à cet égard, évoquer le problème du blocage des rémunérations exigé par la situation économique qui, dans certains pays comme les Etats-Unis ou la République fédérale d'Allemagne, a été spontanément accepté par les organisations syndicales.

Pour certains syndicats, la notion de cogestion ou de réformisme reste imprégnée de la référence à la lutte des classes.

Pour d'autres, on dénote une réticence à prendre des responsabilités économiques. La C.S.L., quant à elle, s'inscrit en faux contre ces deux attitudes et se montre résolument favorable à une pratique effective de la cogestion.

En réponse à une question de M. Jean Chérloux, rapporteur, M. Blanc s'est montré favorable aux dispositions du projet de loi sur le droit disciplinaire. La C.S.L. est par contre réservée sur les dispositions concernant l'expression individuelle des travailleurs, qui, en fait, risque à nouveau d'être manipulée par les syndicats « dits représentatifs ».

M. Daniel Hoeffel, rapporteur, a interrogé les délégués de la C.S.L. sur les conceptions de leur organisation en matière de compétences du comité d'entreprise relatives à l'introduction de nouvelles technologies.

M. Auguste Blanc a souligné qu'en ce domaine il faut adopter une démarche positive : il faut prévoir les conséquences sur l'activité productrice, et donc sur l'emploi, du recours à de nouvelles technologies. Il faut mettre en œuvre des programmes de formation professionnelle adaptés, et, dès lors, tout permet de penser que l'amélioration de la productivité ne se traduira pas par une déqualification ou par des suppressions d'emplois. Or, trop souvent, c'est une démarche inverse qui est adoptée (par exemple dans la sidérurgie) : on bouleverse les techniques de production et on se pose *a posteriori* le problème de l'emploi.

La C.S.L. est donc parfaitement convaincue de la nécessité que le comité d'entreprise soit saisi de ces questions, sous réserve évidemment que l'ensemble des partenaires sociaux adoptent une démarche honnête et cohérente.

Plus généralement, la confédération des syndicats libres s'est toujours prononcée en faveur d'une promotion des fonctions des comités d'entreprise, à condition qu'ils exercent effectivement leurs trois types d'attributions : sociales, professionnelles, économiques.

Il s'agit, dans notre société industrielle avancée, de faire progresser la cogestion. En ce domaine, il est fondamental de reconnaître aux travailleurs des droits d'information et de participation aux décisions économiques : un salarié actif et motivé n'est-il pas, en effet, autant, sinon mieux, en mesure de formuler des avis sur l'évolution de l'industrie qu'un actionnaire absentéiste ou peu motivé ?

Enfin, M. Auguste Blanc a insisté sur la nécessité d'une amélioration de la formation économique des syndicats et de leurs délégués dans les entreprises. C'est là la condition d'un réel développement de la participation des salariés et de leurs

organisations professionnelles aux compétences de nature économique ou technologique. Il y a lieu en ce domaine de se référer aux exemples japonais ou allemand qui montrent que la démocratie économique et sociale est intimement liée au niveau de formation économique des salariés et de leurs représentants.

Au cours d'une seconde séance tenue dans l'après-midi, les commissions spéciales ont procédé à l'audition de M. Pagès, représentant des Aciéries d'Imphy, dans laquelle sont menées des expériences d'expression des salariés.

Après avoir indiqué les caractéristiques techniques, économiques et sociales de son entreprise, M. Pagès a souligné qu'à la suite d'une enquête ayant révélé un grand intérêt du personnel pour son travail la direction d'Imphy avait entrepris un important effort de formation pour améliorer la qualification et favoriser l'expression des salariés; il a précisé que des groupes de travail d'abord professionnels, puis interprofessionnels, s'étaient ainsi constitués pour déboucher sur une structure d'expression directe au niveau de l'ensemble d'un atelier comprenant essentiellement des ouvriers qualifiés. M. Pagès a précisé que des décisions relatives à la gestion des outils, à la réduction du nombre des agents de maîtrise, à l'implantation d'un atelier ainsi qu'à la gestion du temps de travail avaient été entièrement prises en charge par les salariés eux-mêmes.

Tout en reconnaissant qu'il existait un risque de « récupération » par certains syndicats et qu'il n'était pas forcément souhaitable de codifier des réalités toujours pragmatiques, le représentant d'Imphy a insisté sur la nécessité de relever en France les niveaux de qualification, ce qui ne pourrait que développer les facteurs humains de la productivité.

En réponse à MM. Jean Chérioux, rapporteur du projet de loi n° 344 (1981-1982) « Libertés des travailleurs dans l'entreprise », Daniel Hoeffel, rapporteur du projet de loi n° 384 (1981-1982) « Développement des institutions représentatives du personnel », Louis Souvet, François Collet et Jacques Larché, M. Pagès a plaidé pour un dialogue permanent entre salariés et personnel d'encadrement et pour la formation progressive d'une nouvelle « culture d'entreprise » qui ne ferait que traduire « l'intérêt au travail » que manifestent, selon lui, d'une manière constante, les travailleurs français.

Le représentant d'Imphy a enfin indiqué que, si elles avaient participé à la mise en place des structures d'expression, les organisations syndicales ne s'étaient pas manifestées en tant que telles au cours des expériences d'expression directe menées dans son entreprise.

La commission spéciale a ensuite procédé à l'audition de M. Bertrandias, président de la commission des questions sociales de la chambre de commerce et d'industrie de Paris.

Invité à présenter ses observations sur le premier projet de loi, M. Bertrandias a d'abord indiqué qu'en ce qui concerne les dispositions relatives au règlement intérieur il s'opposait vivement à la nouvelle règle précisant que les règlements intérieurs devraient être conformes aux conventions collectives même non étendues ainsi qu'à celle prévoyant que le contrôle de l'inspecteur du travail pourrait s'effectuer à tout moment; il a ensuite estimé que l'assimilation des notes de service au règlement intérieur entraînerait une procédure trop lourde; M. Bertrandias s'est enfin interrogé sur la situation des entreprises possédant des établissements distincts et étant, de ce fait, dans l'obligation d'élaborer éventuellement plusieurs règlements intérieurs.

En ce qui concerne le droit disciplinaire, le président de la commission des questions sociales de la chambre consulaire a déclaré que la liste des sanctions — figurant désormais dans le règlement intérieur — ne devrait être qu'indicative; il a aussi regretté diverses dispositions du projet: l'obligation de l'entretien préalable à la sanction même dans les très petites entreprises; la suppression du critère d'ancienneté dans la fixation de l'ordre des licenciements; les délais de prescription et d'amnistie jugés, par lui, trop courts. A propos du droit d'expression des salariés, M. Bertrandias a souligné l'ambiguïté de la notion d'expression « directe et collective »; il a aussi déclaré que le projet de loi faisait « table rase » de l'encadrement et qu'en tout état de cause le droit à l'expression pouvait d'ores et déjà s'exercer à travers les actuelles institutions représentatives.

En réponse à MM. Jean Chérioux, rapporteur, et François Collet, il a estimé qu'en interdisant légalement de sanctionner les « fautes politiques » on allait aggraver une situation déjà difficile dans les entreprises.

Invité à s'exprimer sur le deuxième projet de loi, M. Bertrandias a sévèrement critiqué l'« extension maximum » des droits des syndicats dans les entreprises, et notamment les petites et moyennes, l'augmentation du nombre des délégués syndicaux et de leurs crédits d'heures, la création de « délégués de sites », l'institution de comités d'entreprise par « unité économique et sociale », l'alourdissement du budget de fonctionnement des comités d'entreprise ainsi que la faculté de faire venir des personnalités extérieures à l'entreprise.

D'une manière générale, il a condamné l'abaissement des seuils d'application de la réglementation du travail qui va, selon lui, pénaliser gravement les petites entreprises.

En réponse à MM. Daniel Hoeffel, rapporteur, et François Collet, M. Bertrandias a dénoncé ce qu'il a appelé le « monopole syndical » et la « fausse représentativité ».

Et ce qui concerne le troisième projet, le président de la commission des questions sociales de la chambre de commerce de Paris a déclaré qu'il y avait, selon lui, contradiction entre les notions de « négociation » et d'« obligation » ; il s'est ensuite demandé si « l'obligation de négocier » n'équivalait pas, dans l'esprit de certains syndicats, à une « obligation » d'aboutir à un accord ; s'agissant de la procédure, M. Bertrandias s'est enfin interrogé sur les conséquences d'un désaccord — entre directions et syndicats représentatifs — sur les modalités d'une négociation légalement obligatoire.

Judi 1^{er} juillet 1982. — Présidence de M. André Fosset, président. — Au cours d'une première séance tenue dans la matinée, les commissions spéciales ont tout d'abord procédé à l'audition de **A. Courot**, directeur général des relations du travail de la société nationale des industries aérospatiales (S.N.I.A.S.) qui a présenté les expériences menées par les établissements de cette entreprise en matière d'expression des salariés.

M. Courot, après avoir procédé à la présentation générale du groupe d'entreprises constitué par la S.N.I.A.S., a insisté sur la grande diversité de la représentation syndicale ; celle-ci s'établit comme suit aux différentes élections professionnelles : C.G.T., environ 24 p. 100 ; C.F.D.T., de 18 à 20 p. 100 ; « entente » C.F.T.C. - F.O. - C.G.C., 42 p. 100, le taux d'abstention étant extrêmement réduit, de l'ordre de 10 p. 100.

Le taux de syndicalisation et la diversité de la représentation syndicale constituent l'un des éléments dont la direction générale doit tenir compte dans sa politique sociale.

Dès 1970, la S.N.I.A.S. a mis en œuvre une politique conventionnelle fondée sur des accords pour chaque entreprise. Ceux-ci ont été signés par F.O., la C.G.T., la C.F.T.C. et la C.G.C. ; la C.F.D.T. refusant de souscrire à cet accord. Il a donc fallu réintégrer la C.F.D.T. qui se trouvait exclue des mécanismes de concertation du fait qu'elle n'était pas signataire des accords. Ces accords portent, d'une part, sur la politique salariale, d'autre part, sur des mesures sociales variées. Le problème

actuel qui se pose à la S.N.I.A.S. est de savoir dans quelles conditions se fera la sortie de la période de blocage des rémunérations.

L'expression des travailleurs dans l'entreprise prend des formes diverses. Chaque année, un bilan social est présenté, il constitue la synthèse des bilans de chaque établissement. Les accords d'établissements sont soumis à des commissions de concertation qui sont réunies chaque trimestre. Les cadres, comme d'ailleurs les autres salariés, prennent une part active à ces réunions où sont évoquées l'ensemble des problèmes de l'entreprise, depuis les rémunérations jusqu'à la politique commerciale et aux investissements.

La commission économique et financière est constituée au sein du comité central d'établissement. Parmi ses prérogatives, elle examine le projet de rapport soumis à chaque assemblée générale de la société. Soucieuse de vérifier dans quelle mesure la participation à l'expression des salariés constitue réellement une priorité, la S.N.I.A.S. a organisé, en 1978, une large enquête sur les conditions de cette concertation. D'une manière générale, les salariés se sont prononcés pour le maintien et le développement des formules de concertation et de négociation qui permettent, dans leur esprit, l'amélioration des conditions de travail, l'évolution des rémunérations et l'adaptation de l'instrument économique.

Les conditions concrètes du droit d'expression des salariés varient infiniment selon la nature et la taille des établissements. Ainsi, des expériences pilotes sont plus aisées à mettre en œuvre dans de petits établissements comme celui de Mari-gnane où la production consiste dans le montage d'hélicoptères, que dans des unités de production comme celles de Toulouse où il s'agit de fabriquer des Airbus.

La S.N.I.A.S., a souligné M. Courot, consacre un budget important à l'action sociale : 5 p. 100 d'une masse salariale qui s'élève à 5 milliards de francs sont versés au comité d'entreprise.

En réponse à M. Daniel Hoeffel, rapporteur du projet n° 384 (1981-1982) « Développement des attributions représentatives du personnel », le directeur général des relations du travail de la S.N.I.A.S. a souligné que les « projets de loi Auroux » peuvent permettre, en effet, de généraliser certaines expériences pilotes menées par sa société mais que cela ne sera possible que dans la mesure où la S.N.I.A.S. précisément dispose d'un acquis en la matière. On ne saurait cependant minimiser le risque d'un

alourdissement et d'une complication des procédures dus à la superposition des nouvelles structures prévues dans le projet de loi avec les institutions actuelles.

Répondant à M. Jean Chérioux, rapporteur du projet de loi n° 344 « Libertés des travailleurs dans l'entreprise », M. Courrot a souligné que les expériences en matière d'expression des salariés doivent être menées prudemment, progressivement et qu'elles supposent une motivation des personnels concernés. Ainsi, les « unités autonomes de production » de Marignane fonctionnent bien dans la mesure où il règne, dans cette entreprise, un état d'esprit positif. Le rôle de l'encadrement est absolument essentiel pour la bonne marche de ces réalisations.

Il est donc fondamental d'associer les cadres et la maîtrise, surtout dans une entreprise qui comporte un grand nombre de spécialistes.

A M. Jean Chérioux qui l'interrogeait sur le rôle des syndicats vis-à-vis de ces expériences, le directeur général a souligné que les organisations syndicales doivent, bien sûr, jouer un rôle décisif dans la politique contractuelle ; mais que, par contre, certaines d'entre elles ont toujours montré une réticence dans la mise en œuvre des expériences de participation et d'expression, et dans les réalisations pilotes engagées au niveau de la production.

Compte tenu de cet état d'esprit, il est fondamental pour la direction de ne pas s'inscrire en porte-à-faux contre les réalités syndicales, mais également de ne pas céder à toutes les pressions ou revendications des organisations professionnelles.

Les procédures de concertation et les organismes participatifs mis en œuvre au sein de la S.N.I.A.S. ont permis, depuis dix ans, que règne un climat social particulièrement calme dans l'ensemble des établissements. Il est significatif, à cet égard, que certains conflits très durs apparus dans tel ou tel établissement (Saint-Nazaire) soient demeurés circonscrits à cet établissement et n'aient pas débordé sur les autres unités de production de la société. Il faut reconnaître que parmi tout le personnel de la S.N.I.A.S., depuis les cadres supérieurs jusqu'aux ouvriers, il règne une mentalité positive : les salariés sont fiers d'être des employés de la société nationale des industries aérospatiales.

Revenant sur le contenu des « projets de loi Auroux », le directeur général a confirmé la crainte que les nouvelles procédures ou institutions ne viennent alourdir les systèmes existants.

Il y a incontestablement le risque de voir proliférer le nombre de réunions qui, au bout du compte, coûtent cher à l'entreprise et nuisent à l'efficacité réelle de la politique sociale.

M. Jean Madelain a demandé au directeur général de lui préciser l'attitude de chaque syndicat vis-à-vis des expériences novatrices dans le domaine de la production.

Aucun syndicat n'est neutre, a souligné M. Courrot, aucun n'apporte une adhésion totale puisqu'il s'agit d'initiatives patronales. F.O., la C.G.C. et la C.F.T.C. donnent un accord relatif ; la C. G. T. et la C. F. D. T. formulent des oppositions qui sont plus de principe que de fond.

En conclusion de son propos, M. Courrot a souligné que des progrès substantiels ont été faits pour donner un contenu réel à la cogestion et au développement des responsabilités au sein de la S.N.I.A.S. Il s'agit à tout prix de maintenir en permanence la concertation sans que cela implique que les partenaires sociaux soient toujours d'accord entre eux.

Puis, la commission a procédé à l'audition de M. d'Halluin et de M. Chapod, dirigeants de la Société Théraplix (Gien).

Les représentants de cette filiale de Rhône-Poulenc ont présenté à la commission spéciale l'expérience pilote d'amélioration des conditions de travail menée dans cette entreprise qui comporte 900 salariés.

Les objectifs de l'expérience étaient d'intégrer pleinement dans la gestion de l'usine des dimensions sociales grâce à une démarche participative et à une responsabilité de l'ensemble des employés. Le but était d'améliorer les conditions de vie au travail du personnel, de mettre en place une meilleure organisation du travail, d'intégrer les nécessités d'accroître la qualité des fabrications (conformément aux directives du ministre de la santé de 1978, sur les pratiques de bonne fabrication en matière pharmaceutique).

L'opération a reposé, tout d'abord, sur une volonté de la direction ; elle a eu pour support des éléments internes (agrandissement de l'usine), des composantes externes (l'instruction ministérielle de 1978 sur les pratiques de bonnes fabrications), les concours de l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (A.N.A.C.T.), du fonds pour l'amélioration des conditions de travail (F.A.C.T.) et du fonds pour l'amélioration de la formation professionnelle dans les entreprises (F.A.A.F.E.).

Les opérations se sont déroulées selon la chronologie suivante : février 1980 : premier contact avec l'A.N.A.C.T. ; avril 1980 : contrat avec une société de services « Quaternaire » ; juin 1980 : information détaillée du personnel ; juin et juillet 1980 : mise

en place d'un groupe pilote et d'un « groupe-projet » dans la division des produits liquides; juillet 1980: attribution du premier crédit du F.A.C.T.; juillet 1982: attribution d'un second crédit du F.A.C.T. qui n'est pas encore effectif et dont l'entreprise ne connaît pas le montant; juillet 1981: attribution d'un crédit par le F.A.A.F.E.

Le champ d'application de l'expérience: toute l'usine a été concernée par l'action d'amélioration des conditions de travail: la direction des produits liquides, la direction des produits injectables et pâteux, le service d'entretien, les bureaux, le service de distribution, les vestiaires, la direction des produits solides, les laboratoires, etc. A terme, toutes les unités de production de l'usine seront touchées par l'opération.

Les caractéristiques de celle-ci: il s'agit d'une action pilote parce que concertée, c'est-à-dire fondée sur une participation directe de tout le personnel et sur le concours indirect des partenaires sociaux. Il s'agit d'une expérience globale puisque conduite dans toute l'usine et concernant tous les domaines, depuis le matériel jusqu'aux relations du travail.

Il importe, en outre, de souligner le caractère innovant et généralisable de cette expérience dont le caractère pilote dans l'industrie pharmaceutique (conciliation entre pratiques de bonnes fabrications et aménagement des conditions de travail) pourra être transposé dans d'autres usines.

Les structures de mise en œuvre de l'expérience reposent dans chaque unité de production sur un groupe pilote composé de membres de la direction et de sous-groupes pour des projets plus spécifiques comportant la participation des partenaires sociaux, de l'encadrement, du personnel et des institutions de conseils. Ces structures ont fonctionné selon le mode suivant: le groupe pilote fixait des orientations à chaque groupe-projet; le groupe-projet analysait les conditions existantes et formulait une synthèse; la direction technique procédait à une évaluation; le groupe-projet faisait ensuite remonter cette proposition au groupe pilote qui prenait les décisions correspondant aux propositions et engageait les réalisations. La participation des salariés s'est manifestée par un très fort pourcentage des réponses aux questionnaires diffusés sur les conditions de travail et de production.

Les résultats attendus de cette opération sont doubles. Tout d'abord au niveau de la gestion, une amélioration de la productivité a d'ores et déjà été obtenue, de même qu'une diminution des heures supplémentaires. L'absentéisme, par contre, n'a pas reculé. S'agissant des comportements des salariés: le souci de

participation, la plus grande réceptivité des partenaires sociaux et le développement de la créativité des salariés constituent les acquis essentiels.

En conclusion de son propos, M. d'Halluin a souligné qu'il s'agit d'une opération spécifique et empirique dont le succès s'explique par la volonté qui s'est exprimée à tous les niveaux, par les réussites matérielles et concrètes qui ont découlé de l'opération, et par la prise en compte du facteur temps.

Chacun des partenaires sociaux est convaincu qu'il faut poursuivre et intensifier ce type de réalisation.

Le financement de l'opération se décompose comme suit: pour l'opération pilote, il y a eu une intervention de la société Quaternaire pour 100 000 francs et des subventions du F. A. C. T.; le premier crédit était de 750 000 francs et le deuxième, dont le montant n'est pas encore connu, est estimé entre 500 000 francs et 1 million de francs; de plus, il y a eu un financement du fonds d'amélioration de formation dans les entreprises F.A.A.F.E. de 250 000 francs.

Le président André Fosset a remercié les dirigeants de la société Théraplix pour la démonstration qu'ils ont apportée aux commissaires. Le président s'est demandé si le projet de loi sera favorable au développement de telles expériences et dans quelle mesure l'encadrement s'intègre à de telles réalisations.

Pour M. d'Halluin, le projet de loi n'est nullement indispensable; il peut même être dangereux de généraliser et de formaliser. Il faut adapter ce type d'expérience au cas particulier de chaque entreprise.

S'agissant des cadres, il faut avancer avec la plus extrême prudence en sorte d'éviter que les cadres ne soient broyés par les nouvelles structures. Il faut enfin s'attacher à ce que de telles expériences ne reposent pas sur des « hommes providentiels » dont l'action peut se révéler difficile à supporter par les cadres.

Le président André Fosset s'est accordé avec le directeur de Théraplix pour reconnaître la nécessité d'associer les cadres et d'engager de telles expériences dans un minimum de contrainte législative ou réglementaire.

M. Charles Bonifay a reconnu le caractère positif de l'action menée dans la Société Théraplix.

La réussite est due au fait, comme l'a indiqué le directeur, qu'il n'y avait pas d'hommes providentiels mais, au contraire, une participation de tout le personnel.

Les syndicats, a souligné M. d'Halluin (fortement représentés dans l'entreprise : C. F. D. T., 70 p. 100 ; C. G. T., 30 p. 100 ; collège cadres, C. F. D. T., 55 p. 100 ; C. G. C., 45 p. 100), constituent, de toute évidence, un facteur de résistance potentielle à la mise en œuvre de telles expériences qui sont d'initiative patronale. Les syndicats n'ont donc apporté qu'une participation indirecte pendant l'expérience. Ils se sont associés à l'opération, de crainte d'être marginalisés du fait de la forte participation des salariés. L'intervention de l'A. N. A. C. T. a constitué, pour les syndicats, une garantie non négligeable. Toutefois, les organisations syndicales restent très vigilantes et critiques, et refusent toute forme de cogestion et tout engagement de leur responsabilité dans de telles opérations.

En conclusion de son propos, M. d'Halluin a annoncé que le caractère pilote de l'expérience menée dans sa société était confirmée par le tournage d'un film financé par les pouvoirs publics.

Présidence de M. André Fosset, président. — Au cours d'une seconde séance tenue dans l'après-midi, la Commission spéciale a entendu une communication de son président sur les conclusions de la conférence des présidents et a procédé à un échange de vues sur le calendrier de ses travaux.

Lundi 12 juillet 1982. — Présidence de M. André Fosset, président. — Il est dans la tradition de courtoisie du Sénat d'accueillir et d'auditionner un ministre dans les plus brefs délais après sa nomination, a indiqué d'emblée le Président André Fosset, en présentant ses vœux de bienvenue à M. Pierre Beregovoy, ministre des Affaires sociales et de la Solidarité nationale.

La commission spéciale chargée de l'examen du projet de loi n° 344 (1981-1982) relatif aux libertés des travailleurs dans l'entreprise accorde en outre à cette audition un intérêt d'autant plus grand que le remaniement ministériel paraît correspondre à une nouvelle phase de la politique du Gouvernement.

Le ministre des Affaires sociales et de la Solidarité nationale a souligné qu'il a accepté l'importante mission que lui ont confiée le Président de la République et le Premier ministre dans le souci de contribuer à la mise en œuvre d'une politique sociale active et réaliste.

Cette politique sera guidée par deux finalités :

— promouvoir, dans toute la mesure du possible, la concertation et la négociation entre les partenaires sociaux en évitant aux pouvoirs publics de se substituer à ce dialogue social,

— améliorer les conditions de gestion des dispositifs de mise en œuvre de la solidarité nationale : sécurité sociale, indemnisation des travailleurs sans emploi.

S'agissant des projets de loi déposés à l'initiative du Gouvernement en application du rapport de M. Jean Auroux, le ministre des Affaires sociales et de la Solidarité nationale a indiqué qu'il s'en tenait rigoureusement aux positions défendues jusqu'alors par le Gouvernement et qu'il laissait pleine responsabilité dans la poursuite du débat législatif au ministre délégué chargé du travail.

M. Pierre Beregovoy s'est enfin félicité que son premier contact avec la représentation nationale, lors du débat sur le projet de loi relatif à la composition des conseils d'administration des organismes du régime général de sécurité sociale, se soit déroulé dans un climat positif, même avec l'opposition, à l'Assemblée nationale.

M. Jean Chérioux, rapporteur, a interrogé ensuite le Ministre sur les éventuelles inflexions apportées par lui aux dispositions du projet de loi qui sera prochainement débattu par le Sénat.

Le Rapporteur a demandé en outre à M. Pierre Beregovoy si le nouveau contexte économique et les mesures prises récemment en

matière de prix et de salaires ne conduisent pas le Gouvernement à réviser sa position vis-à-vis de la négociation collective, et à réexaminer certaines mesures de politique sociale génératrices de charges pour les entreprises.

M. Jean Chérioux a demandé enfin au ministre de lui préciser quel membre du Gouvernement sera responsable de la préparation du projet de loi sur la démocratisation du secteur public.

En réponse à cette dernière question, M. Pierre Beregovoy indique que ces mesures relèveront de la compétence de M. Jean Auroux, qui recevra à cet effet une lettre de mission du Premier ministre.

M. Pierre Beregovoy a fait observer que le blocage des rémunérations n'est pas contradictoire avec l'attachement du Gouvernement à la politique contractuelle, puisque la suspension des procédures de négociation en vue de la fixation des salaires est limitée dans le temps.

Le Gouvernement a d'ores et déjà invité vivement les partenaires sociaux à poursuivre les négociations sur l'ensemble des problèmes touchant aux conditions de travail, et sur la préparation de la sortie de la période de blocage des salaires.

M. Pierre Beregovoy a indiqué à cet égard sa conviction que le financement des systèmes de protection sociale ne devrait pas reposer exclusivement sur les salaires.

Le Gouvernement, a-t-il indiqué, réaffirme avec force sa conviction que la politique contractuelle est une donnée fondamentale de la vie sociale française. Il ne s'agit certes pas pour l'Etat de se désengager des problèmes sociaux, mais au contraire de laisser les partenaires négocier et, le cas échéant, de faciliter cette négociation ou d'intervenir par voie d'arbitrage.

Le progrès social, a conclu M. Pierre Beregovoy, a été très souvent conquis par les luttes des travailleurs, mais il faut également que le progrès social soit négocié. Dans tous les cas, le Gouvernement préférera le contrat à l'injonction réglementaire, et la négociation aux formules imposées.

II. — EXAMEN DU RAPPORT

Mardi 13 juillet 1982. — Présidence de M. André Fosset, président. — La commission spéciale a entendu le rapport de M. Jean Chérioux, rapporteur, sur le projet de loi n° 344 (1981-1982), adopté par l'Assemblée nationale après déclaration d'urgence, relatif aux libertés des travailleurs dans l'entreprise.

Dans son introduction, le rapporteur a montré que le projet considéré s'inscrivait dans une évolution constante du droit du travail et des rapports sociaux qui avait déjà permis des progrès considérables.

Puis il a abordé la première partie de son rapport qui traite de la portée de la réforme proposée par le projet sous l'aspect de ses contradictions et de ses dangers.

M. Jean Chérioux a alors estimé que ce premier projet était indissociable de l'ensemble des textes issus du rapport de M. Auroux, dont il constituait un élément fondamental, traduisant la reconnaissance de la citoyenneté des travailleurs dans l'entreprise, en même temps qu'il témoignait, vis-à-vis de la législation existante, d'une volonté de rupture susceptible de faire courir de graves dangers aux entreprises françaises.

Il a jugé que les intentions du projet étaient contredites par le dispositif proposé, dans la mesure où le bon fonctionnement des entreprises allait être perturbé par la remise en cause de l'autorité du chef d'entreprise, la négation du rôle de l'encadrement, le mépris de l'expression individuelle des salariés et le refus de prendre en considération la situation particulière des petites entreprises. Il en a conclu que le Parlement ne devait pas se laisser abuser par les intentions et les promesses de ce texte rédigé, en fait, à partir d'une approche dogmatique des problèmes sociaux, même s'il paraissait correspondre à une démarche réaliste et obéir à des méthodes acceptables.

Il a déclaré que la concertation apparemment recherchée par le projet se traduirait en fait par un renforcement des syndicats « révolutionnaires » qui créerait les conditions d'un affrontement permanent aboutissant à une politisation de l'entreprise, donc à une remise en cause de la finalité de celle-ci. Il a par ailleurs estimé que l'appauvrissement du contenu des conventions de branche, résultant de l'instauration d'une obligation de négocier dans le cadre de l'entreprise, provoquerait inévitablement la faillite des procédures de négociation collective.

Puis il a fait valoir que le projet relatif aux libertés des travailleurs procédait d'une analyse erronée de l'entreprise empreinte de manichéisme et de misérabilisme et témoignait d'une vision archaïque de l'entreprise ainsi que du refus de prendre en compte certaines réalités telles que l'impossibilité de transposer la notion de citoyenneté dans le milieu de travail, les contraintes de l'entreprise ou les traditions du syndicalisme français.

Il a enfin traité en conclusion de cette première partie de son rapport, des limites et des dangers que comportait selon lui le projet en ce qu'il ignorait certains droits et libertés, comme la liberté du travail, ne mentionnait pas les devoirs et les responsabilités des partenaires sociaux, sous-estimait le risque d'apparition d'un monopole syndical, et méconnaissait les contraintes de compétitivité des entreprises et l'attitude hostile à la concertation de certains syndicats.

Avant d'exposer sa propre conception du changement dans le domaine des relations du travail, il a établi la « filiation idéologique » du projet qu'il a présenté comme faisant partie d'un « triangle infernal » constitué par les projets de loi issus du rapport Auroux et de nationalisation et de démocratisation du secteur public.

M. Jean Chérioux a ensuite présenté la deuxième partie de son rapport consacrée aux dispositions du projet, relatives au règlement intérieur et au droit disciplinaire, qui paraissent acceptables dans leur ensemble, et à celles concernant le droit d'expression des salariés qui lui semblent, en revanche, devoir être globalement refusées par la Commission.

Il a rappelé dans chaque cas quel était le contenu du projet initial du Gouvernement avant de rendre compte de l'avis rendu par le Conseil économique et social et des modifications apportées par l'Assemblée nationale.

Concernant plus particulièrement le règlement intérieur et le droit disciplinaire, il a estimé qu'il s'agissait de refuser l'arbitraire sans permettre que le fonctionnement des entreprises soit perturbé pour autant.

Il a proposé à la Commission d'accepter le principe d'une limitation du contenu du règlement des entreprises en affirmant la nécessité de prendre en compte les réalités de l'entreprise et le refus de toute politisation.

S'agissant des nouvelles garanties disciplinaires, il a estimé en revanche que le texte ne pouvait pas être accepté par la Commission

en l'état. Il a proposé en conséquence de rétablir des seuils d'application et de limiter la compétence des conseils de prud'hommes sans remettre en cause pour autant la procédure disciplinaire prévue dans son ensemble.

Concernant enfin le droit d'expression des salariés, il en a jugé inacceptables les modalités prévues par le projet et a donc proposé à la Commission de les supprimer tout en lui suggérant de proclamer par ailleurs son attachement au principe en cause, et de rappeler qu'il s'agissait d'un droit ancien et déjà expérimenté, à protéger contre tout détournement.

Il a notamment estimé que la Commission devait manifester son désir de voir le droit à l'expression individuelle respecté et le rôle de l'encadrement préservé sans que soient privilégiées à l'excès les organisations syndicales dont il a souligné, au demeurant, la divergence des positions en ce qui concerne le droit d'expression des travailleurs.

Après un large débat dans lequel sont intervenus MM. André Fosset, *président*, Jacques Larché, François Collet et Jean Béranger, la Commission a ensuite procédé à l'examen des articles du projet, sur le rapport de M. Jean Chérioux, rapporteur, qui a alors présenté des amendements tendant à :

— modifier le texte proposé pour les articles L. 122-35, L. 122-36, L. 122-37, L. 122-39, L. 122-41, L. 122-42 et L. 122-45 du Code du travail ;

— modifier l'article 4 du projet ;

— supprimer le texte proposé pour les articles L. 122-40, L. 122-44 et L. 122-46 du Code du travail ;

— supprimer les articles 5 à 9 du projet.

La Commission a adopté chacun de ces amendements puis a approuvé l'ensemble du rapport de M. Jean Chérioux.