

SÉNAT

PREMIERE SESSION ORDINAIRE DE 1968-1969

Annexe au procès-verbal de la séance du 13 décembre 1968.

RAPPORT

FAIT

au nom de la Commission des Affaires sociales (1), sur le projet de loi, ADOPTÉ PAR L'ASSEMBLÉE NATIONALE, APRÈS DÉCLARATION D'URGENCE, relatif à l'exercice du droit syndical dans les entreprises,

Par M. Jean GRAVIER,
Sénateur.

Mesdames, Messieurs,

« L'heure nous paraît venue de franchir une étape qui établisse un équilibre véritable des droits et des devoirs dans l'entreprise, qui procure à l'action syndicale cette protection sans laquelle elle ne pourra être efficace.

(1) Cette commission est composée de : MM. Lucien Grand, *président* ; Léon Messaud, Roger Menu, Marcel Lambert, *vice-présidents* ; François Levacher, Hubert d'Andigné, Georges Marie-Anne, *secrétaires* ; Pierre Barbier, Hamadou Barkat Gourat, Jean-Pierre Blanchet, Raymond Bossus, Pierre Bouneau, Joseph Brayard, Martial Brousse, Pierre Brun, Mme Marie-Hélène Cardot, MM. Charles Cathala, Roger Courbatère, Louis Courroy, Marcel Darou, Michel Darras, Abel Gauthier, Mme Marie-Thérèse Goutmann, MM. Jean Gravier, Louis Guillou, Marcel Guislain, Jacques Henriet, Arthur Lavy, Bernard Lemarié, Henry Loste, Jean-Baptiste Mathias, Marcel Mathy, Jacques Maury, André Méric, Paul Piales, Alfred Poroï, Eugène Romaine, Charles Sinsout, Robert Soudant, Marcel Souquet, Henri Terré, René Travert, Robert Vignon, Hector Viron, Raymond de Wazières.

Voir les numéros :

Assemblée Nationale (4^e législ.) : 475, 485 et in-8° 64.

Sénat : 76 (1968-1969).

« Il faut que soient tirées les conséquences du droit syndical légalement reconnu, et prévues les conditions matérielles dans lesquelles s'exercera l'action syndicale.

« Nous pensons que les divers éléments présentés doivent contribuer à faire du droit syndical autre chose qu'un droit désincarné et théorique comme il l'est trop souvent à l'heure actuelle. »

Telles sont quelques-unes des considérations formulées dès juillet 1964 par M. René Mathevet, en conclusion de la première partie d'un rapport présenté au nom de la section des activités sociales du Conseil économique et social.

Chacun sent, en effet, que quelque chose a changé dans la société contemporaine et que, s'il importe de ne pas méconnaître les résultats, souvent importants d'une transformation empirique des mœurs, amorcée depuis plusieurs décennies déjà, le moment n'en est pas moins venu de fixer législativement les contours de l'évolution à venir.

C'est l'objet du projet de loi adopté par l'Assemblée Nationale le 4 décembre dernier et sur lequel le Sénat est maintenant appelé à se prononcer dans des conditions précipitées qu'il est d'autant plus loisible de déplorer qu'elles n'ont aucune commune mesure avec les délais — de plusieurs années parfois — que le Gouvernement s'accorde le plus souvent à lui-même pour la préparation des textes d'application de lois votées, sur sa contrainte, à marches forcées par le Parlement.

Heureusement, en l'occurrence, la loi aujourd'hui soumise à nos délibérations ne fait-elle référence qu'à deux décrets ; il est ainsi permis d'espérer qu'une fois votée elle entrera rapidement en application !

Avant d'examiner les dispositions mêmes que comporte ce projet, il nous paraît nécessaire de procéder à un bref rappel de l'histoire du syndicalisme en France qui permettra de placer les problèmes posés dans leur contexte véritable.

Rappel historique.

Jusqu'à une période proche du début de ce siècle, puisqu'il fallut attendre le vote de la loi du 21 mars 1884 pour que soit proclamée la reconnaissance de la liberté syndicale, notre pays connut en la matière le régime le plus rigoureux qui se puisse imaginer : les principes de la loi Le Chapelier des 14-17 juin 1791, les dispositions de l'article 291 du Code pénal, interdisant la constitution sans autorisation d'associations groupant plus de vingt personnes, et des articles 414 à 416 du même code, prohibant les « coalitions », ont empêché la formation licite de syndicats pendant la majeure partie du XIX^e siècle.

Par un phénomène curieux et sous l'effet d'une pression sociale sur laquelle il serait trop long d'insister présentement, la liberté syndicale devait donc être affirmée législativement dix-sept ans avant que le soit, selon les mêmes principes et dans la même forme juridique sinon selon les mêmes modalités, la liberté d'association, reconnue seulement en 1901.

Dès 1884, les syndicats de travailleurs commencent à s'organiser et en 1895 est créée la Confédération générale du Travail qui se développe en utilisant la structure des Bourses du Travail ; en 1906, la Charte d'Amiens place le syndicalisme français sur un terrain qui, jusqu'à nos jours, constitue l'une des dominantes de son action : le refus des pouvoirs politiques et économiques.

L'histoire même de la France dans la période suivant la secousse provoquée par la première guerre mondiale et l'ébranlement social, politique, psychologique qui devait lui faire suite expliquent pour une bonne part l'évolution syndicale, marquée dans les faits par la scission de 1921 et la création de la C. G. T. Unitaire et dans le droit par le vote de la loi du 12 mars 1920 augmentant la capacité des syndicats et unions de syndicats.

Les législations successives allaient être modifiées et codifiées par la loi du 25 février 1927 instituant le Titre I^{er} du Livre III du Code du travail.

Nous rappellerons brièvement car ils sont bien connus les événements sociaux et politiques de 1936, d'une part, militaires et politiques de 1940, de l'autre. Une loi du 16 août prise par le

gouvernement de Vichy a, cette année là, entraîné la dissolution des unions de syndicats, tandis que la loi du 4 octobre 1941 portant « Charte du travail » donnait aux syndicats la place la plus réduite qu'il se pouvait puisque, dans la mesure où ils subsistaient, ils étaient rendus uniques et obligatoires.

Trois ordonnances du 27 juillet, 9 août et du 26 septembre 1944 portaient abrogation de la loi du 4 octobre 1941 et rétablissement dans leurs droits et attributions les syndicats précédemment dissous.

En 1946, la reconnaissance de la liberté syndicale fait un nouveau progrès dans le droit français puisqu'elle est solennellement affirmée par le préambule de la Constitution : « Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale de son choix ».

La Constitution de 1958 a confirmé cette consécration, puisque son préambule stipule que « le peuple français proclame solennellement son attachement aux droits de l'homme tels qu'ils ont été définis par la Déclaration de 1789 confirmée et complétée par le préambule de la Constitution de 1946 ». Son article 34 prévoit, au surplus, que « la loi détermine les principes fondamentaux... du droit syndical ».

Ainsi peut être résumée l'évolution historique dans notre pays de la notion de liberté syndicale, considérée sous l'angle du droit pur et formel.

*
* *

Mais il est impossible de considérer sous ce seul aspect un problème qui perdrait tout son sens dès lors qu'on voudrait le détacher du contexte de l'évolution générale de notre société, depuis le milieu du XIX^e siècle notamment. Celle-ci repose, en effet, sur un certain nombre et sur une certaine qualité de rapports entre les différents éléments qui la composent, rapports en vertu desquels s'établit un équilibre toujours mouvant et évolutif, fait d'empirisme, de jurisprudence et de doctrine intimement mêlés.

C'est dire que l'histoire du syndicalisme a connu des vicissitudes et a pris, sous la poussée des événements, des orientations qu'il n'est pas possible de comprendre si l'on se borne à la seule analyse de la législation.

Juridiquement, la liberté syndicale consiste :

— dans la liberté, pour les travailleurs, de se constituer en syndicats ;

— dans la liberté, pour les travailleurs, de s'affilier ou de ne pas s'affilier à un syndicat ;

— dans la garantie donnée aux travailleurs qu'est interdite la prise en considération par leur employeur de leur appartenance à un syndicat ou de l'exercice d'une activité syndicale pour établir à leur encontre une discrimination en matière d'embauchage, d'avancement, de rémunération et de licenciement.

Dans la pratique, et sauf au cours de la période d'exception marquée par l'occupation de la France entre 1940 et 1944, la liberté syndicale s'est exercée de façon satisfaisante ; les textes législatifs fixant les principes et les modalités de cet exercice reçoivent, dans la très grande majorité des cas, une application normale et, dans les cas de litiges, les tribunaux veillent à assurer le respect de la loi dans toute sa plénitude, dès lors tout au moins qu'ils ne se trouvent pas accidentellement induits en erreur sur les motifs réels des difficultés soumises à leur appréciation.

Mais l'orientation générale prise dès l'origine par l'activité syndicale des travailleurs a été telle que le droit s'est développé pour la plus grande part hors de l'entreprise et indépendamment d'elle ; il s'est ainsi, pourrait-on dire, exercé au niveau individuel de chaque travailleur et de chaque syndicaliste.

Comme l'indique M. Mathevet dans le rapport déjà cité « l'activité syndicale dans l'entreprise ne jouit d'aucune protection. Certes, elle n'est pas en elle-même illicite du seul fait qu'elle s'exerce dans l'entreprise ; elle peut seulement le devenir mais dans des conditions qui sont laissées à l'appréciation exclusive du chef d'entreprise. Elle tombe en effet sous l'empire des pouvoirs réglementaires et disciplinaires de l'employeur ». « Que reste-t-il alors de la liberté syndicale reconnue par la Constitution ? » poursuit le rapport du Conseil économique et social. « Sur les lieux du travail et à l'égard de l'employeur, elle est réduite finalement à une forme de liberté d'opinion. »

Il importe certes de corriger cette appréciation dans ce qu'elle peut avoir de brutal, puisque, par différents biais, par des voies fragmentaires et détournées, les travailleurs sont malgré tout moins

étrangers à l'entreprise qu'ils ont pu l'être à d'autres époques. Parmi les mesures prises dans ce sens, nous mentionnerons les comités d'entreprises au sein desquels siègent, avec voix consultative, un représentant de chaque organisation syndicale de travailleurs reconnue comme représentative dans l'entreprise.

L'ordonnance du 22 février 1945 modifiée stipule par ailleurs que les représentants du personnel au comité d'entreprise sont élus « sur les listes établies par les organisations syndicales les plus représentatives pour chaque catégorie de personnel ». De plus, la répartition des sièges entre les différentes catégories et la répartition du personnel dans les collèges électoraux font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées.

*
* *

Ces quelques précisions étant données, il importe de ne pas oublier l'ampleur du bouleversement introduit dans les conditions de travail par l'évolution générale des mœurs.

La loi de 1884 a été votée à une époque encore peu éloignée du début de la révolution industrielle du milieu du siècle. L'industrie, répartie en de nombreuses usines comportant des effectifs faibles ou moyens était peu concentrée ; les travailleurs résidaient, en général, à peu de distance de leurs lieux de travail et même si le nombre d'heures de travail était beaucoup plus important, et le nombre des heures et des périodes de repos beaucoup plus faible au contraire que par la suite, il leur était relativement plus aisé de se rassembler pour discuter de leurs intérêts en dehors de l'entreprise que maintenant.

A cette époque, les syndicats ont fonctionné avec une relative facilité sur le plan local, où se faisaient les réunions, les assemblées et les collectes de cotisations ; les Bourses du Travail ont alors connu un essor beaucoup plus important que les syndicats de métier.

L'une des marques dominantes de la période qui a suivi et qui, bien sûr, se prolonge à l'heure actuelle réside dans le développement chaque jour plus poussé de la concentration industrielle et urbaine.

Les entreprises de plus en plus vastes emploient un personnel toujours plus nombreux ; les travailleurs habitent soit de grands ensembles, soit des zones rurales qu'ils ne quittent qu'à la dernière

minute et qu'ils regagnent au plus tôt pour oublier l'agitation de la cité, la presse de transports souvent insuffisants, les cadences de l'usine ; le travail par équipes de jour et de nuit se développe.

Toute cette évolution a pour conséquence que les travailleurs peuvent de moins en moins se rencontrer dans les syndicats à vocation locale d'antan et qu'il leur est même difficile de se connaître et de se rencontrer sur le lieu de leur travail.

Telles sont les raisons pour lesquelles il paraît de plus en plus nécessaire de faciliter dans toute la mesure du possible l'exercice des libertés syndicales au sein même de l'entreprise. Il n'est d'ailleurs, il faut le souligner, contraire à aucune disposition législative antérieure.

Sous réserve bien entendu qu'elle soit assortie de dispositions telles qu'elle ne nuise pas à l'accomplissement du travail et aux impératifs de la production dans un monde chaque jour plus concurrentiel, la reconnaissance officielle du droit syndical dans l'entreprise, qui vous est aujourd'hui demandée comme conséquence logique du projet de Protocole d'accord établi après les réunions des 25, 26 et 27 mai dernier au Ministère des Affaires sociales (1), doit être actuellement considérée comme un minimum.

Elle peut l'être d'autant plus facilement que, dans certaines entreprises, le fait a, sans inconvénient, précédé le droit.

Nous observerons, avant d'examiner les articles du projet de loi, que cela est tout à fait normal en une matière toute imprégnée de rapports humains. Comme l'avait indiqué M. le Professeur de Bernis au Colloque de Grenoble, la reconnaissance du droit syndical dans l'entreprise est la condition d'un dialogue qui implique la reconnaissance de « l'autre » tel qu'il est, la condition aussi d'une amélioration réelle du climat social.

(1) Voir *infra*.

PROJET DE PROTOCOLE D'ACCORD

DES RÉUNIONS TENUES LES 25, 26, 27 MAI
AU MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES
SOUS LA PRÉSIDENTE DU PREMIER MINISTRE

POINT 7. — *Droit syndical.*

Le document annexé, relatif à l'exercice du droit syndical dans les entreprises, sera examiné au cours de réunions avec les organisations professionnelles et syndicales, en présence du Ministre des Affaires sociales, en vue d'éliminer les points de désaccord qui subsistent.

Sur la base dudit document, éventuellement amendé, le Gouvernement élabore un projet de loi relatif à l'exercice du droit syndical dans les entreprises.

Le Gouvernement, favorable à la liberté d'exercice de ce droit, entend que ce projet en règle concrètement les modalités. Il est prêt à favoriser, pour sa part, dans le même esprit, le libre exercice du droit syndical dans les entreprises publiques et la Fonction publique, sous réserve d'apporter au projet de loi les précisions et les compléments permettant son adaptation aux nécessités de ces services.

ANNEXE. — *Droit syndical dans l'entreprise.*

1° La garantie de la liberté collective de constitution de syndicats ou de sections syndicales dans l'entreprise à partir des organisations syndicales représentatives à l'échelon national (les organisations syndicales demandent une protection spéciale ; le C. N. P. F. estime que le droit commun suffit).

2° La protection des délégués syndicaux sera assurée dans des conditions analogues à celle des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise.

3° Les prérogatives de l'organisation syndicale dans l'entreprise et des délégués syndicaux : ses missions sont celles du syndicat dans l'organisation sociale, notamment la discussion et la conclusion d'avenants d'entreprise (addition proposée par les syndicats : et le droit de déterminer par accord des règles concernant la structure et le montant des salaires, primes et gratifications).

4° Des moyens d'expression de l'organisation syndicale et des délégués syndicaux :

a) Collecte des cotisations à l'intérieur de l'entreprise (pendant le temps de travail : syndicats) ;

b) Liberté de diffusion de la presse syndicale et des tracts syndicaux dans l'entreprise ;

c) Libre affichage des communications syndicales dans des conditions permettant une information effective des travailleurs, *avec communication simultanée à la direction* (réserve de la C. F. D. T. et de la C. G. T. sur les mots soulignés) ;

d) Mise à la disposition des organisations syndicales d'un local approprié ;

e) Réunion :

— un crédit est attribué (aux délégués syndicaux : C. N. P. F.) (aux sections syndicales d'entreprises, pour répartition aux délégués syndicaux : syndicats) ;

— droit de réunir les adhérents de la section syndicale une fois par mois (pendant le temps de travail : syndicats) (en dehors des heures de travail : C. N. P. F.) ;

— droit de réunir tous les membres du personnel de l'entreprise à des assemblées générales du personnel, ce droit doit s'exercer pendant les heures de travail, une fois par mois (syndicats).

5° Bénéfice du congé-éducation payé pour les délégués syndicaux (demande d'examen plus approfondi par le C. N. P. F.).

6° Interdiction, en cas d'exercice du droit de grève, de tout abatement sur un élément quelconque de rémunération : prime, gratification ou autre avantage au-delà du prorata direct du temps d'absence (syndicats).

EXAMEN DES ARTICLES

Votre Commission des Affaires sociales a procédé le 10 décembre à l'audition de M. Maurice Schumann, Ministre d'Etat chargé des Affaires sociales.

Le ministre s'est attaché à retracer la physionomie des débats à l'Assemblée Nationale, insistant sur les principaux amendements adoptés. Il a donné des explications sur le « seuil » de 50 salariés, défini par le troisième alinéa de l'article premier, estimant qu'il constituait le juste milieu dans lequel il convenait de se placer pour ne verser ni dans l'irréalisme ni dans la régression sociale.

Il a également fait connaître l'avis du Gouvernement sur le problème des suppléants, sur le mode de désignation des délégués, sur l'âge requis pour exercer lesdites fonctions, sur l'ancienneté dans l'entreprise sur la protection spéciale à accorder aux délégués et anciens délégués, sur le « crédit d'heures » (compte tenu de la nécessité de concilier le désir d'améliorer le droit social et les exigences d'une économie saine).

En conclusion de son exposé, le ministre a estimé que le contenu du projet est déjà largement entré dans les mœurs et qu'il est nécessaire de fixer législativement le cadre de l'évolution à venir.

Le ministre a alors répondu aux questions qui lui ont été posées par MM. Jean Gravier, Viron, Darras, Souquet, Lambert, Pierre Brun, Henriot et le président Darou.

La commission a ensuite procédé à l'examen du projet de loi article par article.

TABLEAU COMPARATIF

Texte du projet de loi.

Article premier.

Les syndicats professionnels exercent leurs activités dans les entreprises conformément aux dispositions du titre I^{er} du livre III du Code du travail.

Dans toutes les entreprises occupant habituellement plus de 50 salariés, *quelles que soient la nature de leurs activités et leur forme juridique*, les syndicats représentatifs dans l'entreprise bénéficient des dispositions de la présente loi.

Tout syndicat affilié à une organisation représentative sur le plan national est considéré comme représentatif dans l'entreprise, *pour l'application de la présente loi*.

Texte adopté par l'Assemblée Nationale.

Article premier.

Le droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises. Il s'exerce dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle du travail.

Les syndicats professionnels *peuvent s'y organiser librement*, conformément aux dispositions du titre premier du livre III du Code du travail.

Conforme.

Conforme.

Texte proposé par votre Commission des Affaires sociales.

Article additionnel A (nouveau).

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle du travail.

Article premier.

Supprimé (dispositions reprises à l'article A).

Supprimé.

Dans toutes les entreprises employant habituellement au moins cinquante salariés, les syndicats représentatifs dans l'entreprise bénéficient des dispositions de la présente loi.

Pour l'application de la présente loi :

1° *Sont considérées comme entreprises, quelles que soient la nature de leurs activités et leur forme juridique, les entreprises industrielles, commerciales et agricoles publiques ou privées, les offices publics et ministériels, les sociétés civiles, les cabinets et agences des professions libérales, les syndicats et organismes professionnels ainsi que les associations ;*

2° Tout syndicat affilié à une organisation représentative sur le plan national est considéré comme représentatif dans l'entreprise. »

Texte du projet de loi.

Texte adopté
par l'Assemblée Nationale.

Texte proposé par votre Commission
des Affaires sociales.

Des décrets en Conseil d'Etat fixeront, le cas échéant, les modalités d'application de la présente loi aux activités qui, par nature, conduisent à une dispersion ou à une mobilité permanente du personnel, liées à l'exercice normal de la profession.

Supprimé (dispositions reprises à l'article 5).

Dans les entreprises employant habituellement moins de cinquante salariés, les syndicats représentatifs dans l'entreprise ou l'établissement bénéficient des dispositions des articles 2, 3, 4 (3^e alinéa), 6, 7, 10 et 11.

Commentaires. — Cet article tel qu'il a été voté par l'Assemblée Nationale comprend cinq alinéas de portée très différente. Les deux premiers alinéas, dont la rédaction a été remaniée par l'adoption d'un amendement de M. de Préaumont, posent des principes : tout d'abord, la reconnaissance du droit syndical dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution, ensuite l'affirmation que les syndicats professionnels peuvent s'organiser librement dans toutes les entreprises. Du troisième alinéa, il résulte que la loi sera applicable aux syndicats représentatifs dans les entreprises de toutes natures occupant habituellement plus de 50 salariés.

Le quatrième alinéa établit une présomption légale de représentativité pour les syndicats affiliés à une organisation représentative sur le plan national.

Enfin, le cinquième alinéa résulte de l'adoption d'un amendement présenté par M. Fontanet. Il prévoit que les décrets fixeront les modalités d'application de la loi aux activités qui, par nature, conduisent à une dispersion de personnel.

*
* *

PREMIER ALINÉA :

Votre commission vous propose d'en faire un article particulier, préalable, sorte de préambule à la loi. Mais sa rédaction en sera légèrement différente.

Nous rappellerons à ce propos que le préambule de la Constitution de 1958 renvoie au préambule de la Constitution de 1946 qui proclame :

« Nul ne peut être lésé, dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances.

« Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix.

« Le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent.

« Tout travailleur participe par l'intermédiaire de ses délégués à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises. »

En réalité, l'affirmation posée par le premier alinéa de l'article, tout en étant extrêmement importante dans son principe, ne fait que traduire sur le plan légal une situation de fait actuellement très courante.

A cet alinéa, votre commission a repoussé un amendement de M. Viron tendant à supprimer les mots : « en particulier de la liberté individuelle du travail ».

DEUXIÈME ALINÉA :

Votre commission vous demande la suppression de cette disposition, qui nous paraît superfétatoire après l'adoption du premier alinéa. De plus, les mots « peuvent s'y organiser librement » semblent en contradiction avec le quatrième alinéa de l'article et avec les contraintes qui sont imposées par la suite du texte.

TROISIÈME ALINÉA :

En ce qui concerne le troisième alinéa, votre commission a :

1° Repoussé un amendement de M. Viron et un amendement identique de M. Méric tendant à supprimer les mots « occupant habituellement plus de 50 salariés » ;

2°) Repoussé un amendement de M. Pierre Brun tendant à remplacer le seuil des 50 salariés par celui de 150 salariés ;

3° Adopté un amendement de M. Darou remplaçant les mots : « plus de 50 salariés » par les mots : « au moins 50 salariés ». Cette modification harmonise le projet de loi avec la législation applicable en matière de comités d'entreprise ;

4° Donné une définition des mots : « toutes les entreprises ». A la question qui lui a été posée devant votre commission, M. le Ministre des Affaires sociales a répondu que dans l'intention du

Gouvernement, sont visés tous les organismes privés, qu'ils soient ou non à but lucratif, occupant du personnel. Ne sont visés ni les établissements publics où le personnel est régi par un statut de droit public, ni le personnel des collectivités publiques, ni la fonction publique pour lesquels un projet distinct est en cours d'élaboration. Par contre, est inclus dans le champ d'application de la loi tout le secteur para-public, qu'il s'agisse de sociétés où l'Etat a une participation majoritaire ou non (par exemple Air France, les compagnies d'assurances, etc.), qu'il s'agisse d'établissements publics à caractère industriel et commercial (comme la Régie Renault), ou qu'il s'agisse enfin d'établissements publics dont le personnel jouit d'un statut particulier (par exemple la S. N. C. F., l'O. R. T. F., E. D. F., G. D. F., les Houillères nationales, etc.). Dans ce dernier cas cependant, un problème se pose, celui de l'intervention, prévue à l'article 11, de l'inspecteur du travail qui n'a pas accès dans ces établissements dont il n'a pas à connaître. Dans ce cas, l'appréciation de la régularité du licenciement semble devoir revenir au ministre de tutelle.

Enfin, pour votre commission, le personnel des organismes de Sécurité sociale et de la Mutualité agricole, nous paraît malgré l'opinion réservée du ministre, devoir bénéficier des dispositions de ce texte puisqu'il est régi par un convention collective ;

5° Pris note qu'il n'appartient pas aux syndicats d'apporter la preuve de leur représentativité dans l'entreprise ; au contraire c'est à ceux qui contestent cette représentativité de prouver qu'elle n'est par réelle. La notion de représentativité a déjà fait l'objet d'une abondante jurisprudence, en particulier dans le cadre de la loi sur les comités d'entreprise. Elle semble avoir pris un contour suffisamment précis pour qu'elle puisse s'appliquer à la législation nouvelle.

QUATRIÈME ALINÉA :

A propos de cet alinéa, nous noterons que :

1° La liste des organisations syndicales considérées comme représentatives sur le plan national s'établit ainsi :

a) En ce qui concerne l'ensemble des catégories professionnelles de salariés, y compris les cadres :

— Confédération générale du travail (C. G. T.) ;

— Confédération générale du travail - Force ouvrière (C. G. T. - F. O.) ;

- Confédération française démocratique du travail (C. F. D. T.) ;
- Confédération française des travailleurs chrétiens (C. F. T. C. maintenue).

b) En ce qui concerne la catégorie professionnelle des cadres : Confédération générale des cadres (C. G. C.).

Il est à rappeler qu'un décret du 7 janvier 1959 avait pratiquement reconnu le caractère représentatif dans certaines branches d'activité à la Confédération générale des syndicats indépendants, mais le Conseil d'Etat a, en 1962, annulé cette disposition. M. le Ministre des Affaires sociales, interrogé sur ce point, a déclaré à votre commission que le Gouvernement n'avait pas l'intention de modifier la liste reproduite ci-dessus.

2° Dans les Départements d'Outre-Mer, il existe des organisations syndicales importantes structurées seulement sur le plan du département et qui ne sont pas affiliées aux centrales métropolitaines. Cette situation ne pose, toutefois, aucun problème en ce qui concerne l'application de la loi. En effet, ces organisations seront très facilement reconnues comme représentatives dans les entreprises.

CINQUIÈME ALINÉA :

Votre commission vous demande la suppression du cinquième alinéa. Elle reportera une partie de ses dispositions à l'article 5 à propos du local de réunions.

Cet article résulte de l'adoption par l'Assemblée Nationale d'un amendement de M. Fontanet pour régler le cas des entreprises dont la main-d'œuvre est dispersée ou très mobile. Il a donné lieu à une discussion sur l'interprétation qu'il convient de lui apporter. Dans l'esprit du Ministre, cet amendement doit viser essentiellement la marine marchande, mais il reconnaît qu'il peut être étendu à bien d'autres activités, ce qui, a-t-il ajouté, « ouvrirait une brèche dans la législation que nous sommes en train d'édifier ». Votre commission préfère disjoindre cet alinéa, qui, placé à l'article 1^{er}, renvoyait à des décrets spéciaux l'application de l'intégralité de la loi aux entreprises considérées et vous proposer d'insérer cette disposition à la fin de l'article 5 qui

traite du local de réunions ; c'est, en effet, le seul point de la loi qui pose un réel problème pour les entreprises dont le personnel est très dispersé ou mouvant.

SIXIÈME ALINÉA :

Enfin, votre commission vous propose un nouvel alinéa qu'elle a adopté sur amendement de M. Méric. Ce texte tend à rendre applicable dans les entreprises employant habituellement moins de 50 salariés, les dispositions de la loi non susceptibles d'entraîner des charges financières pour l'employeur. Il est certain que ces petites entreprises, dont la situation est souvent difficile, auraient du mal à fournir un local pour les réunions et à accorder un crédit d'heures aux délégués. L'affichage même a été exclu de l'extension. Ainsi cet amendement conduit à appliquer aux petites entreprises les seules dispositions suivantes : possibilité de créer une section syndicale, collecte dans l'entreprise en dehors du temps et des locaux de travail, distribution des tracts à l'entrée et à la sortie, possibilité de réunion une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise mais sans local spécial obligatoire, désignation de délégués syndicaux, communication des noms des délégués, protection contre les licenciements.

Texte du projet de loi.	Texte adopté par l'Assemblée Nationale.	Texte proposé par votre Commission des Affaires sociales.
TITRE I ^{er}	TITRE I ^{er}	TITRE I ^{er}
Des sections syndicales.	Des sections syndicales.	Des sections syndicales.
Art. 2.	Art. 2.	Art. 2.
Chaque syndicat représentatif peut constituer, au sein de l'entreprise, une section syndicale qui assure la représentation des intérêts professionnels de ses membres conformément aux dispositions de l'article premier du livre III du Code du travail.	Conforme.	Chaque syndicat... ... des intérêts professionnels du personnel conformément aux dispositions du chapitre IV bis du titre II du livre premier et du titre premier du livre III du Code du travail.

Commentaires. — Cet article a été adopté par l'Assemblée Nationale dans le texte du Gouvernement. Il pose le principe que chaque syndicat représentatif dans l'entreprise peut constituer une section syndicale. Il s'agit de sections par entreprise, avec éventuellement des antennes dans chaque établissement.

Votre commission vous propose à ce texte deux amendements.

Le premier, adopté à l'unanimité moins une voix, résulte d'une proposition de M. Darras remplaçant les mots « une section syndicale qui assure la représentation des intérêts professionnels *de ses membres* » par « une section syndicale qui assure la représentation des intérêts professionnels *du personnel* ». En effet, un syndicat intervient certes au nom de ses membres mais pour obtenir des avantages pour l'ensemble du personnel de l'entreprise ou pour l'ensemble d'une catégorie de ce personnel.

Jamais, en effet, l'avantage qui est accordé à la suite de l'intervention d'un syndicat, ne l'est aux seuls membres de ce syndicat. Cela serait contraire à la Constitution. L'argument évoqué par le ministre à l'Assemblée Nationale selon lequel une disposition de ce genre autoriserait la section syndicale à convoquer l'ensemble du personnel, nous paraît à la fois inexact et ne pas pouvoir être une conséquence de ce texte puisqu'il ne s'agit ici que de la « représentation des intérêts ».

Le second amendement, adopté sur proposition de M. Méric, tend à faire référence aux dispositions de la loi du 11 février 1950 codifiée. A l'Assemblée, M. le ministre a repoussé un amendement semblable en arguant du fait que, par définition, les conventions collectives dépassent le cadre de l'entreprise alors que nous légiférons sur la section syndicale dans l'entreprise. Ceci n'est que partiellement exact puisque la loi du 11 février 1950 traite aussi des accords collectifs d'établissements. En effet, l'article 31 *n* du livre I^{er} du Code du travail dispose :

Des accords concernant un ou plusieurs établissements déterminés peuvent être conclus entre, d'une part, un employeur ou un groupement d'employeurs et, d'autre part, les représentants des syndicats les plus représentatifs du personnel de l'établissement ou des établissements intéressés.

Les accords d'établissements ont pour objet d'adapter aux conditions particulières de l'établissement ou des établissements considérés les dispositions des conventions collectives nationales, régionales ou locales, et notamment les conditions d'attribution et le mode de calcul de la rémunération au rendement et des primes à la production individuelles et collectives.

Ils peuvent prévoir des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables aux travailleurs.

A défaut de conventions collectives nationales, régionales ou locales, les accords d'établissement ne peuvent porter que sur la fixation des salaires et des accessoires de salaires.

Les dispositions des articles 31 *c*, 31 *d*, 31 *e* et 31 *u* s'appliquent aux accords prévus au présent article.

S'il appartient donc aux syndicats et à eux seuls de conclure les conventions collectives nationales, régionales ou locales, les sections syndicales semblent, elles, parfaitement habilitées pour participer aux négociations des accords d'établissements pour lesquelles des discussions directes entre les parties intéressées sont souhaitables.

Texte du projet de loi.	Texte adopté par l'Assemblée Nationale.	Texte proposé par votre Commission des Affaires sociales.
Art. 3.	Art. 3.	Art. 3.
La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise, en dehors des temps et des locaux de travail.	Conforme.	Conforme.

Commentaires. — Cet article, que votre commission vous demande d'adopter sans modification, a été adopté par l'Assemblée Nationale dans le texte même du projet gouvernemental.

Votre commission a repoussé à cet article :

1° Un amendement de M. Viron tendant à supprimer les mots : « en dehors des temps et des locaux de travail » ;

2° Un amendement de M. Méric tendant à remplacer les mêmes mots par : « selon les modalités prévues par convention, accord d'entreprise ou fixées par les usages. A défaut d'accord ou d'usages, elle peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise, en dehors des temps et locaux de travail ».

Texte du projet de loi.	Texte adopté par l'Assemblée Nationale.	Texte proposé par votre Commission des Affaires sociales.
Art. 4.	Art. 4.	Art. 4.
L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise. Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise, simultanément à l'affichage.	Conforme.	Conforme.

Texte du projet de loi.

**Texte adopté
par l'Assemblée Nationale.**

**Texte proposé par votre Commission
des Affaires sociales.**

Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise.

Conforme.

Conforme.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du travail.

Conforme.

Conforme.

Ces communications, publications et tracts ne pourront comporter aucune attaque personnelle ou réprimée par la loi.

Supprimé.

Commentaires. — Les trois premiers alinéas de cet article concernent l'affichage des communications et leur transmission au chef d'entreprise, la mise à disposition des panneaux d'affichage et la diffusion des tracts et publications syndicales dans l'enceinte de l'entreprise aux heures d'entrée et de sortie.

Ils ont été adoptés par votre commission, dans le texte de l'Assemblée Nationale qui est celui du projet gouvernemental.

Quant au quatrième alinéa, introduit à l'Assemblée Nationale sur amendement de M. de Préaumont, reprenant les termes de l'exposé des motifs du projet, votre commission, sur proposition de M. Viron, vous en demande la suppression. Il lui paraît, en effet, superflu, comme à la Commission de la Production et des Echanges de l'Assemblée. Il est inutile, à notre sens, de préciser que les attaques réprimées par la loi sont interdites. Si ce texte avait une autre signification, non apparente, nous aimerions qu'on nous la fasse connaître.

Texte du projet de loi.

**Texte adopté
par l'Assemblée Nationale.**

**Texte proposé par votre Commission
des Affaires sociales.**

Art. 5.

Art. 5.

Art. 5.

Dans les entreprises où sont occupés plus de 200 salariés, le chef d'entreprise met à la disposition des sections syndicales un local *commun*, convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués.

Dans les entreprises *ou les établissements* où sont occupés... (le reste sans changement).

Dans les entreprises...
... syndicales un local...
convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués.

Texte du projet de loi.	Texte adopté par l'Assemblée Nationale.	Texte proposé par votre Commission des Affaires sociales.
Les modalités d'utilisation de ce local par les sections syndicales sont fixées par accord avec le chef d'entreprise.	Les modalités <i>d'aménagement</i> et d'utilisation de ce local par les sections syndicales sont fixées par accord avec le chef d'entreprise.	Conforme. <i>Un décret en Conseil d'Etat fixera les modalités d'application du présent article aux entreprises dont l'activité conduit à une dispersion ou à une mobilité permanente du personnel, liées à l'exercice normal de la profession.</i>

Commentaires. — Cet article traite du local qui doit être mis à la disposition des sections syndicales dans les entreprises ou établissements groupant plus de 200 salariés.

Votre commission, à cet article, a :

1° Repoussé un amendement de M. Viron abaissant à 100 salariés le seuil d'octroi du local ;

2° Adopté à l'unanimité un amendement de M. Souquet tendant à la suppression du mot « commun ». La notion d'un local lui a semblé suffisante et plus souple. Il lui a paru inutile et gênant de préciser que ce local doit être nécessairement commun, certaines entreprises offrant déjà des locaux distincts ;

3° Inséré les dispositions précédemment comprises à l'article premier et concernant les entreprises que leur activité conduit à une dispersion du personnel.

Texte du projet de loi.	Texte adopté par l'Assemblée Nationale.	Texte proposé par votre Commission des Affaires sociales.
Art. 6.	Art. 6.	Art. 6.
Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois, dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors des heures et des locaux de travail, suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise.	Conforme.	Les adhérents... ... dans l'enceinte de l'entreprise ou de l'établissement, en dehors des... ... entreprise.

Commentaires. — Cet article ouvre aux sections syndicales existant dans les entreprises la possibilité de se réunir au moins une fois par mois dans l'entreprise.

Votre commission vous demande d'introduire les mots : « ou de l'établissement » qui décentralisent en quelque sorte cette possibilité.

Texte du projet de loi.	Texte adopté par l'Assemblée Nationale.	Texte proposé par votre Commission des Affaires sociales.
—	—	—
TITRE II	TITRE II	TITRE II
Des délégués syndicaux.	Des délégués syndicaux.	Des délégués syndicaux.
Art. 7.	Art. 7.	Art. 7.
Chaque syndicat représentatif ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise est tenu de désigner, dans les conditions fixées ci-après, un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès du chef d'entreprise.	Chaque syndicat représentatif ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise désigne, dans les conditions fixées ci-après, un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès du chef d'entreprise.	Conforme.

Commentaires. — Cet article prévoit la désignation par les sections de délégués syndicaux.

Votre commission vous propose, sans autre observation, son adoption.

Texte du projet de loi.	Texte adopté par l'Assemblée Nationale.	Texte proposé par votre Commission des Affaires sociales.
—	—	—
Art. 8.	Art. 8.	Art. 8.
Le nombre des délégués syndicaux titulaires et suppléants de chaque section syndicale dans chaque entreprise ou établissement est fixé par décret en Conseil d'Etat compte tenu du nombre des salariés.	Le nombre des délégués syndicaux de chaque section syndicale dans chaque entreprise ou établissement est fixé par décret en Conseil d'Etat compte tenu du nombre des salariés.	Conforme.

Commentaires. — Cet article prévoit que le nombre de délégués de chaque section syndicale dans chaque entreprise est fixé par décret, compte tenu, seulement, du nombre de salariés dans l'entreprise.

Il est à noter que l'Assemblée Nationale a supprimé, sur amendement de M. Brocard, les délégués suppléants prévus dans le texte gouvernemental. S'agissant de délégués désignés et non élus, cette suppression a paru normale à votre commission.

De même, votre commission a estimé qu'il ne serait pas souhaitable de fixer le nombre de délégués en fonction de l'importance de la représentativité du syndicat.

Texte du projet de loi.	Texte adopté par l'Assemblée Nationale.	Texte proposé par votre Commission des Affaires sociales.
Art. 9.	Art. 9.	Art. 9.
<p>Le ou les délégués syndicaux et leurs suppléants doivent être de nationalité française, être âgés de 21 ans accomplis et travailler dans l'entreprise depuis quatre mois au moins. Dans les conditions prévues par les traités internationaux, ils peuvent être de nationalité étrangère lorsqu'ils ont travaillé dans l'entreprise pendant un an au moins.</p>	<p>Le ou les délégués syndicaux doivent être de nationalité française, être âgés de 18 ans accomplis, sous réserve qu'ils ne soient plus sous contrat d'apprentissage, travailler dans l'entreprise depuis un an au moins et posséder un casier judiciaire vierge. Dans les conditions prévues par les traités internationaux et sous réserve de réciprocité, ils peuvent être de nationalité étrangère.</p> <p><i>Le délai d'un an prévu à l'alinéa ci-dessus est réduit à quatre mois dans le cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement.</i></p>	<p>Le ou les délégués...</p> <p>... l'entreprise depuis un an au moins et n'avoir pas subi de condamnation encore inscrite au bulletin n° 3 du casier judiciaire. Dans les conditions...</p> <p>... nationalité étrangère.</p>
<p>Les fonctions de délégué syndical sont compatibles avec celles de délégué du personnel, de représentant du personnel au comité d'entreprise ou de représentant syndical au comité d'entreprise.</p>	<p>Les fonctions de délégué syndical sont compatibles avec celles de délégué du personnel, de représentant du personnel au comité d'entreprise ou d'établissement ou de représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement.</p>	<p>Conforme.</p> <p>Conforme.</p>

Commentaires. — Cet article traite des conditions que doit remplir le délégué syndical pour pouvoir être désigné et prévoit la compatibilité de ses fonctions avec celles de membre du comité d'entreprise, de délégué du personnel ou de représentant syndical auprès du comité d'entreprise.

Votre commission a accepté sans modification les deux derniers alinéas.

Par contre, elle vous propose un amendement au premier alinéa tendant à préciser la notion de casier judiciaire et à éviter la production systématique d'un extrait.

A cet alinéa, votre commission a rejeté :

1° Un amendement de M. Pierre Brun tendant à exiger que les délégués aient vingt et un ans ;

2° Un amendement de M. Viron tendant à ramener de un an à quatre mois la durée exigée de présence dans l'entreprise ;

3° Un amendement de M. Viron et un semblable de M. Méric permettant aux travailleurs étrangers d'être délégués sans conditions d'accord de réciprocité avec le pays d'origine.

A ce propos, il est à noter que :

a) Le traité de Communauté économique européenne doit être considéré comme un accord de réciprocité ;

b) Les naturalisés pourront être désignés comme délégués, dès leur naturalisation.

Texte du projet de loi.	Texte adopté par l'Assemblée Nationale.	Texte proposé par votre Commission des Affaires sociales.
Art. 10.	Art. 10.	Art. 10.
Les noms du ou des délégués syndicaux <i>et de leurs suppléants</i> sont portés à la connaissance du chef d'entreprise dans les conditions fixées par décret. Ils doivent être affichés sur les panneaux réservés aux communications syndicales.	Les noms du ou des délégués syndicaux sont portés à la connaissance du chef d'entreprise dans les conditions fixées par décret. Ils doivent être affichés sur les panneaux réservés aux communications syndicales.	Conforme.
La copie de la communication adressée au chef d'entreprise est <i>transmise</i> à l'inspecteur du travail compétent ou à l'autorité qui en tient lieu.	La copie de la communication adressée au chef d'entreprise est <i>adressée simultanément</i> à l'inspecteur du travail compétent ou à l'autorité qui en tient lieu.	
La même procédure est appliquée en cas de remplacement ou de cessation de fonctions du délégué.	Conforme.	

Commentaires. — Cet article qui traite des modalités de communication des noms des délégués au chef d'entreprise et à l'Inspecteur du travail — ou à l'autorité qui en tient lieu — n'appelle aucune observation.

Texte du projet de loi.	Texte adopté par l'Assemblée Nationale.	Texte proposé par votre Commission des Affaires sociales.
Art. 11.	Art. 11.	Art. 11.
Le licenciement d'un délégué syndical <i>ou d'un suppléant</i> ne peut intervenir qu'après avis conforme de l'inspecteur du travail ou de l'autorité qui en tient lieu. Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entre-	Le licenciement d'un délégué syndical ne peut intervenir qu'après avis conforme de l'inspecteur du travail ou de l'autorité qui en tient lieu. Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de	Conforme.

Texte du projet de loi.	Texte adopté par l'Assemblée Nationale.	Texte proposé par votre Commission des Affaires sociales.
<p>prise a la faculté de prononcer, à titre provisoire, la mise à pied immédiate de l'intéressé.</p>	<p>prononcer, à titre provisoire, la mise à pied immédiate de l'intéressé. <i>Cette décision est, à peine de nullité, motivée et notifiée à l'inspecteur du travail dans le délai de 48 heures à compter de sa prise d'effet.</i></p>	
<p>Si le licenciement est refusé, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.</p>	<p>Conforme.</p>	<p>Si le licenciement...</p>
<p>La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués syndicaux <i>et des anciens suppléants</i> pendant six mois après la cessation de leurs fonctions lorsque celles-ci ont été exercées pendant six mois au moins.</p>	<p>La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués syndicaux pendant six mois après la cessation de leurs fonctions lorsque celles-ci ont été exercées pendant <i>un an</i> au moins.</p>	<p>... plein droit, le délégué étant maintenu dans son emploi et dans son poste.</p>
		<p>Conforme.</p>
		<p><i>L'employeur peut refuser à son salarié, délégué syndical, le renouvellement de son contrat de travail à durée déterminée que pour un motif sérieux et légitime.</i></p> <p><i>Les dispositions de l'alinéa précédent sont applicables pendant le délai de protection prévu au présent article. Dans les branches d'activité à caractère saisonnier, ce délai de protection est prolongé d'une durée égale à la période habituelle d'interruption de l'activité du salarié.</i></p>

Commentaires. — Cet article traite des conditions de licenciement et de la protection des délégués syndicaux.

A cet article, votre commission a :

1° Repoussé un amendement de M. Viron, tendant à insérer entre le deuxième et le troisième alinéa un nouvel alinéa ainsi conçu :

« Tout licenciement non autorisé est nul. Le tribunal doit alors ordonner la réintégration et le paiement des salaires perdus, à moins que l'intéressé ne demande des dommages intérêts, auquel cas ceux-ci ne pourront être inférieurs à deux ans de salaire » ;

2° Repoussé un autre amendement de M. Viron tendant à supprimer les mots : « lorsque celles-ci ont été exercées pendant un an au moins » ;

3° Adopté un amendement de M. Méric tendant à ajouter à la fin du deuxième alinéa les mots : « le délégué étant maintenu dans son emploi et dans son poste » ;

4° Adopté un amendement étendant la protection des délégués dont le contrat est à date déterminée, pour harmoniser le texte avec celui sur lequel, sur rapport de M. Lambert, le Sénat vient de se prononcer et qui tend à renforcer la protection des représentants du personnel engagés par un contrat de durée déterminée.

Texte du projet de loi.

Art. 12.

Dans les entreprises ou établissements où sont occupés habituellement plus de 100 salariés, chaque délégué syndical titulaire dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf accord passé avec le chef d'entreprise, ne peut excéder quinze heures par mois.

Ce temps est payé comme temps de travail. Il peut être utilisé par le délégué suppléant lorsqu'il est appelé à remplacer le délégué titulaire.

Dans les entreprises ou établissements où, en application de l'article 8 de la présente loi, sont désignés pour chaque section syndicale plusieurs délégués titulaires, ceux-ci peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent au titre de l'alinéa premier ci-dessus ; ils en informent le chef d'entreprise.

Les heures prises pour répondre à des convocations du chef d'entreprise ne sont pas imputables sur les heures fixées ci-dessus.

**Texte adopté
par l'Assemblée Nationale.**

Art. 12.

Chaque délégué syndical dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf accord passé avec le chef d'entreprise, ne peut excéder 10 heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant habituellement de 150 à 300 salariés, 15 heures par mois pour celles occupant habituellement plus de 300 salariés.

Ce temps est payé comme temps de travail.

Dans les entreprises ou établissements où, en application de l'article 8 de la présente loi, sont désignés pour chaque section syndicale plusieurs délégués, ceux-ci peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent au titre de l'alinéa premier ci-dessus ; ils en informent le chef d'entreprise.

Les heures prises pour participer à des réunions qui ont lieu à l'initiative du chef d'entreprise ne sont pas imputables sur les heures fixées ci-dessus.

**Texte proposé par votre Commission
des Affaires sociales.**

Art. 12.

Chaque délégué...

... ne peut excéder 5 heures par mois dans les entreprises ou établissements employant habituellement de 50 à 150 salariés, 10 heures par mois dans les entreprises ou établissements employant habituellement de 151 à 300 salariés et 15 heures par mois dans les entreprises ou établissements employant habituellement plus de 300 salariés.

Conforme.

Dans les entreprises...

... ils en informent le chef d'entreprise au début de chaque mois.

Les heures utilisées pour participer...

... heures fixées ci-dessus.

Commentaires. — Cet article est celui qui traite du crédit d'heures. Il a donné lieu, à l'Assemblée Nationale, à une longue discussion.

Tel qu'il a été voté, sa rédaction est curieuse et l'interprétation qui peut lui être donnée est certainement contraire à la volonté de ses auteurs. Il prévoit, en effet, « que chaque délégué syndical dispose du temps qui lui est nécessaire » et une limite légale maximum n'est prévue que pour les entreprises qui emploient plus de 150 salariés. Aucune limite n'est fixée donc pour les entreprises employant de 51 à 150 salariés.

Votre commission vous propose trois amendements à cet article :

1. Le premier, voté sur proposition de M. Darou, prévoit l'octroi d'un crédit de 5 heures dans les entreprises employant de 50 à 150 salariés.

Ainsi, par le jeu de cet amendement, combiné avec l'amendement adopté à la fin de l'article premier, aboutit-on au résultat suivant, sauf accord plus favorable avec le chef d'entreprise :

- entreprises de moins de 50 salariés : aucune crédit d'heures ;
- entreprises de 50 à 150 salariés : 5 heures maximum par mois et par délégué ;
- entreprises de 151 à 300 salariés : 10 heures maximum par mois et par délégué ;
- entreprises de plus de 300 salariés : 15 heures maximum par mois et par délégué.

2. Le deuxième demande que les chefs d'entreprise soient informés au début de chaque mois de la répartition du crédit d'heures que plusieurs délégués d'une même section peuvent faire entre eux, ceci afin d'éviter toute contestation sur les absences de chacun ;

3. Le troisième, au dernier alinéa, est strictement formel.

A cet article, votre commission a rejeté un amendement de M. Viron remplaçant, au troisième alinéa, les mots : « ceux-ci peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent au titre de l'alinéa premier ci-dessus ; ils en informent le chef d'entreprise » par les mots : « le crédit d'heures de fonction est attribué à chaque section syndicale qui le répartit entre ses délégués et en informe le chef d'entreprise ».

Texte du projet de loi.	Texte adopté par l'Assemblée Nationale.	Texte proposé par votre Commission des Affaires sociales.
Art. 13.	Art. 13.	Art. 13.
Toute entrave apportée <i>intentionnellement</i> à l'exercice du droit syndical défini par la présente loi sera punie des peines prévues à l'article 24 de l'ordonnance n° 45-280 du 22 février 1945 modifié.	Toute entrave apportée à l'exercice du droit syndical défini par la présente loi sera punie des peines prévues à l'article 24 modifié de l'ordonnance n° 45-280 du 22 février 1945 <i>instituant des comités d'entreprises.</i>	<i>Toute infraction aux dispositions de la présente loi et toute entrave apportée à l'exercice...</i> (Le reste sans changement.)

Commentaires. — Cet article est relatif aux pénalités.

Votre commission, sur proposition de M. Méric, vous demande de le compléter en visant toutes les infractions aux dispositions de la loi et pas seulement les entraves apportées à l'exercice du droit syndical.

Texte du projet de loi.	Texte adopté par l'Assemblée Nationale.	Texte proposé par votre Commission des Affaires sociales.
Art. 14.	Art. 14.	Art. 14.
Les dispositions de la présente loi ne font pas obstacle aux conventions ou accords comportant des clauses plus favorables.	Conforme.	Les dispositions de la présente loi ne font pas obstacle aux conventions, accords <i>ou usages</i> comportant des clauses plus favorables à l'exercice du droit syndical.

Commentaires. — Cet article affirme le caractère minimum des dispositions de la loi qui ne font pas obstacle à des conventions ou accords plus favorables.

Votre commission vous demande, à l'unanimité, de le compléter en y ajoutant :

1° A la demande de M. Viron, la référence aux usages. Cet amendement a été adopté après qu'il eût été remarqué que le droit social français fait à maintes reprises allusion aux usages. En particulier, l'article 23 du livre premier du Code du travail, relatif au délai-congé, donne la prééminence aux usages, la convention collective n'intervenant qu'à titre subsidiaire ou pour améliorer les dispositions coutumières ;

2° A la demande de M. Darras, après les mots : « des clauses plus favorables », les mots : « à l'exercice du droit syndical ».

Votre commission a adopté à l'unanimité l'ensemble du projet de loi ainsi amendé.

Elle a conscience de l'importance psychologique du vote de ce texte par le Parlement. Mais il ne s'agit que d'une étape et d'un minimum destiné à légaliser un état de fait qui, dans bon nombre d'entreprises, a précédé le droit. Nous espérons que son respect entraînera une amélioration dans les rapports qui s'établissent au sein de l'entreprise entre l'employeur et les salariés.

En conclusion, elle vous demande, sous réserve des amendements qu'elle vous propose, d'adopter le projet de loi voté par l'Assemblée Nationale.

AMENDEMENTS PRESENTES PAR LA COMMISSION

Article additionnel A (nouveau).

Amendement : Insérer un article additionnel A (nouveau) ainsi conçu :

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle du travail.

Article premier.

Amendement : Supprimer le premier alinéa de cet article.

Amendement : Supprimer le deuxième alinéa de cet article.

Amendement : Rédiger comme suit le troisième alinéa de cet article :

Dans toutes les entreprises employant habituellement au moins cinquante salariés, les syndicats représentatifs dans l'entreprise bénéficient des dispositions de la présente loi.

Amendement : Rédiger comme suit le quatrième alinéa de cet article :

Pour l'application de la présente loi :

1° Sont considérées comme entreprises, quelles que soient la nature de leurs activités et leur forme juridique, les entreprises industrielles, commerciales et agricoles publiques ou privées, les offices publics et ministériels, les sociétés civiles, les cabinets et agences des professions libérales, les syndicats et organismes professionnels ainsi que les associations ;

2° Tout syndicat affilié à une organisation représentative sur le plan national est considéré comme représentatif dans l'entreprise.

Amendement : Supprimer le dernier alinéa de cet article.

Amendement : Compléter cet article par les dispositions suivantes :

Dans les entreprises employant habituellement moins de cinquante salariés, les syndicats représentatifs dans l'entreprise ou l'établissement bénéficient des dispositions des articles 2, 3, 4 (3^e alinéa), 6, 7, 10 et 11.

Art. 2.

Amendement : Remplacer les mots :

... de ses membres.

par les mots :

... du personnel.

Amendement : Rédiger comme suit la fin de cet article :

... conformément aux dispositions du chapitre IV *bis* du titre II du Livre premier et du Titre premier du Livre III du Code du travail.

Art. 4.

Amendement : Supprimer le dernier alinéa de cet article.

Art. 5.

Amendement : Dans le premier alinéa de cet article *in fine*, supprimer le mot :

... *commun*...

Amendement : Compléter cet article par les dispositions suivantes :

Un décret en Conseil d'Etat fixera les modalités d'application du présent article aux entreprises dont l'activité conduit à une dispersion ou à une mobilité permanente du personnel, liées à l'exercice normal de la profession.

Art. 6.

Amendement : Après les mots :

... dans l'enceinte de l'entreprise,

ajouter les mots :

... ou de l'établissement...

Art. 9.

Amendement : Dans le premier alinéa de cet article, remplacer les mots :

... et posséder un casier judiciaire vierge.

par les mots :

... et n'avoir pas subi de condamnation encore inscrite au bulletin n° 3 du casier judiciaire.

Art. 11.

Amendement : Compléter le deuxième alinéa de cet article par les dispositions suivantes :

..., le délégué étant maintenu dans son emploi et dans son poste.

Amendement : Compléter cet article par les dispositions suivantes :

L'employeur ne peut refuser à son salarié, délégué syndical, le renouvellement de son contrat de travail à durée déterminée que pour un motif sérieux et légitime.

Les dispositions de l'alinéa précédent sont applicables pendant le délai de protection prévu au présent article. Dans les branches d'activité à caractère saisonnier, ce délai de protection est prolongé d'une durée égale à la période habituelle d'interruption de l'activité du salarié.

Art. 12.

Amendement : Rédiger comme suit la fin du premier alinéa de cet article :

... ne peut excéder 5 heures par mois dans les entreprises ou établissements employant habituellement de 50 à 150 salariés, 10 heures par mois dans les entreprises ou établissements employant habituellement de 151 à 300 salariés et 15 heures par mois dans les entreprises ou établissements employant habituellement plus de 300 salariés.

Amendement : A la fin du troisième alinéa de cet article, ajouter les mots :

... au début de chaque mois.

Amendement : Au début du dernier alinéa de cet article, remplacer le mot :

... prises...

par le mot :

... utilisées...

Art. 13.

Amendement : Rédiger comme suit le début de cet article :

Toute infraction aux dispositions de la présente loi et toute entrave... (*le reste sans changement*).

Art. 14.

Amendement : Remplacer les mots :

... conventions ou accords...

par les mots :

... conventions, accords ou usages...

Amendement : Compléter cet article par les dispositions suivantes :

... à l'exercice du droit syndical.

PROJET DE LOI

(Texte adopté par l'Assemblée Nationale.)

Article premier.

Le droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises. Il s'exerce dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle du travail.

Les syndicats professionnels peuvent s'y organiser librement, conformément aux dispositions du titre premier du livre III du Code du travail.

Dans toutes les entreprises occupant habituellement plus de 50 salariés, quelles que soient la nature de leurs activités et leur forme juridique, les syndicats représentatifs dans l'entreprise bénéficient des dispositions de la présente loi.

Tout syndicat affilié à une organisation représentative sur le plan national est considéré comme représentatif dans l'entreprise pour l'application de la présente loi.

Des décrets en Conseil d'Etat fixeront, le cas échéant, les modalités d'application de la présente loi aux activités qui, par nature, conduisent à une dispersion ou à une mobilité permanente du personnel, liées à l'exercice normal de la profession.

TITRE I

Des sections syndicales.

Art. 2.

Chaque syndicat représentatif peut constituer, au sein de l'entreprise, une section syndicale qui assure la représentation des intérêts professionnels de ses membres conformément aux dispositions de l'article premier du livre III du Code du travail.

Art. 3.

La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise, en dehors des temps et des locaux de travail.

Art. 4.

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise. Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise, simultanément à l'affichage.

Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise, dans l'enceinte de celle-ci, aux heures d'entrée et de sortie du travail.

Ces communications, publications et tracts ne pourront comporter aucune attaque personnelle ou réprimée par la loi.

Art. 5.

Dans les entreprises ou les établissements où sont occupés plus de 200 salariés, le chef d'entreprise met à la disposition des sections syndicales un local commun, convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués.

Les modalités d'aménagement et d'utilisation de ce local par les sections syndicales sont fixées par accord avec le chef d'entreprise.

Art. 6.

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois, dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors des heures et des locaux de travail, suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise.

TITRE II

Des délégués syndicaux.

Art. 7.

Chaque syndicat représentatif ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise désigne, dans les conditions fixées ci-après, un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès du chef d'entreprise.

Art. 8.

Le nombre des délégués syndicaux de chaque section syndicale dans chaque entreprise ou établissement est fixé par décret en Conseil d'Etat compte tenu du nombre des salariés.

Art. 9.

Le ou les délégués syndicaux doivent être de nationalité française, être âgés de 18 ans accomplis, sous réserve qu'ils ne soient plus sous contrat d'apprentissage, travailler dans l'entre-

prise depuis un an au moins et posséder un casier judiciaire vierge. Dans les conditions prévues par les traités internationaux et sous réserve de réciprocité, ils peuvent être de nationalité étrangère.

Le délai d'un an prévu à l'alinéa ci-dessus est réduit à quatre mois dans le cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement.

Les fonctions de délégué syndical sont compatibles avec celles de délégué du personnel, de représentant du personnel au comité d'entreprise ou d'établissement ou de représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement.

Art. 10.

Les noms du ou des délégués syndicaux sont portés à la connaissance du chef d'entreprise dans les conditions fixées par décret. Ils doivent être affichés sur les panneaux réservés aux communications syndicales.

La copie de la communication adressée au chef d'entreprise est adressée simultanément à l'inspecteur du travail compétent ou à l'autorité qui en tient lieu.

La même procédure est appliquée en cas de remplacement ou de cessation de fonctions du délégué.

Art. 11.

Le licenciement d'un délégué syndical ne peut intervenir qu'après avis conforme de l'inspecteur du travail ou de l'autorité qui en tient lieu. Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer, à titre provisoire, la mise à pied immédiate de l'intéressé. Cette décision est, à peine de nullité, motivée et notifiée à l'inspecteur du travail dans le délai de 48 heures à compter de sa prise d'effet.

Si le licenciement est refusé, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués syndicaux pendant six mois après la cessation de leurs fonctions lorsque celles-ci ont été exercées pendant un an au moins.

Art. 12.

Chaque délégué syndical dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans les limites d'une durée qui, sauf accord passé avec le chef d'entreprise, ne peut excéder 10 heures par mois dans les entreprises ou établissements occupant habituellement de 150 à 300 salariés, 15 heures par mois pour celles occupant habituellement plus de 300 salariés.

Ce temps est payé comme temps de travail.

Dans les entreprises ou établissements où, en application de l'article 8 de la présente loi, sont désignés pour chaque section syndicale plusieurs délégués, ceux-ci peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent au titre de l'alinéa premier ci-dessus ; ils en informent le chef d'entreprise.

Les heures prises pour participer à des réunions qui ont lieu à l'initiative du chef d'entreprise ne sont pas imputables sur les heures fixées ci-dessus.

Art. 13.

Toute entrave apportée à l'exercice du droit syndical défini par la présente loi sera punie des peines prévues à l'article 24 modifié de l'ordonnance n° 45-280 du 22 février 1945 instituant des comités d'entreprises.

Art. 14.

Les dispositions de la présente loi ne font pas obstacle aux conventions ou accords comportant des clauses plus favorables.