

Jean Auroux
Ministre du Travail

LES DROITS DES TRAVAILLEURS

Rapport au Président de la République
et au Premier ministre

Septembre 1981

Collection des rapports officiels
LA DOCUMENTATION FRANCAISE

SOMMAIRE

	Pages
LES TRAVAILLEURS DOIVENT ÊTRE CITOYEN À PART ENTIÈRE DANS L'ENTREPRISE	7
I – Par la restauration et l'élargissement des droits des salariés	7
II – Par la reconstitution de la collectivité du travail	13
LES TRAVAILLEURS DOIVENT DEVENIR LES ACTEURS DU CHANGEMENT DANS L'ENTREPRISE	19
I – Un rôle accru des institutions représentatives	19
II – La relance d'une politique contractuelle active	30
III – Rendre la négociation annuelle obligatoire dans l'entreprise	37
ANNEXES	41
I – La réunification de la collectivité au travail	43
II – Le renouveau de la négociation collective	51
III – Le renforcement des institutions représentatives du personnel	69
IV – Les conditions de travail : terrain privilégié de l'expression des travailleurs dans l'entreprise	91

L'élection de François Mitterrand le 10 mai 1981 a traduit la détermination profonde du peuple français de sa volonté de changement sur les bases proposées par le Président de la République.

Les aspirations des Françaises et des Français à une nouvelle citoyenneté ne sauraient être analysées comme de simples réactions de rejet à l'égard d'une politique conservatrice. Elles traduisent le choix libre d'une nation de bâtir une société de dignité, de responsabilité, de progrès social et de développement économique dans le respect des libertés.

Cette démocratie vivante trouve son champ d'exercice dans des institutions politiques désormais décentralisées. Mais dans sa pratique quotidienne comment ne trouverait-elle pas aussi et surtout sa pleine mesure sur le lieu de travail. Citoyens dans la cité, les travailleurs doivent l'être aussi dans leur entreprise.

En effet, ces dernières années ont été marquées par l'excessive soumission du développement social aux contraintes économiques alors même que le desserrement de ces dernières exigeait une adhésion sociale rendue impossible par l'exercice d'un pouvoir conservateur. La recherche de profits immédiats a trop souvent ignoré les intérêts légitimes des travailleurs mais aussi ceux de la nation tout entière. Dès lors, la crise du système capitaliste international servait de prétexte à une évolution négative du droit des travailleurs et souvent à la dégradation de leurs conditions de vie et de travail.

Il s'agit donc aujourd'hui de procéder d'abord au rétablissement de ces droits - parfois chèrement acquis par le monde du travail - qui doit en trouver ou en retrouver le plein exercice.

Tous les principes essentiels de notre droit du travail qui peuvent fonder durablement le développement d'une démocratie économique seront réaffirmés, cependant que les droits et les devoirs de chacun seront mieux définis par les textes et leur exercice mieux garanti par la loi et l'État.

Mais il s'agit aussi de respecter la volonté nationale qui a librement choisi d'ouvrir de nouveaux espaces de liberté et de responsabilité pour les Françaises et les Français.

C'est ainsi que la loi sur la décentralisation va créer une nouvelle répartition des responsabilités politiques dans la nation. De même, le changement auquel aspirent les Français doit se traduire dans le monde économique par l'émergence d'une nouvelle et authentique citoyenneté dans l'entreprise.

La saine préparation de l'avenir suppose que soit banni tout esprit de revanche ; or, c'est l'avenir que les propositions de ce rapport s'efforcent de préparer. Récusant délibérément une perspective bureaucratique et réglementaire inefficace pour améliorer la vie des hommes et des entreprises, le choix s'est porté sur une perspective dynamique dans laquelle les droits nouveaux des salariés devront permettre de libérer les forces créatrices de l'entreprise.

Dans le respect du pluralisme politique, économique et syndical auquel sont attachés les Français, il serait illogique d'opposer droits nouveaux et progrès économique. En effet, l'attachement permanent qu'ont montré les organisations syndicales, au cours de ces dernières années, au maintien et au développement de notre appareil de production a été clairement affirmé à l'occasion des conflits sur l'emploi. De ce point de vue, les travailleurs français ont

été les militants de notre industrie. L'exercice des droits nouveaux est aussi une garantie pour notre avenir économique, dès lors que chacun est conscient, dans l'entreprise, de ses droits et de ses devoirs, c'est-à-dire de ses responsabilités.

Dans quelles perspectives est-il donc aujourd'hui légitime et réaliste de promouvoir une démocratie économique fondée sur de nouvelles relations du travail, sur la restauration et l'élargissement des droits des travailleurs ?

En premier lieu, il n'apparaît pas conforme aux aspirations, au choix et aux intérêts des Français de mettre en place une législation pesante composée de blocages. Une large place doit être laissée à l'initiative des partenaires sociaux d'organiser, dans le cadre de la loi, le travail des hommes et la vie de l'entreprise.

Notre démarche à cet égard s'inscrit dans le grand mouvement de décentralisation politique que le Parlement vient d'accomplir.

En effet, l'entreprise, collectivité de travail, est une composante essentielle de la cité et de la nation. Entité vivante, elle peut se transformer, se développer, s'amoinrir, être en mauvaise santé, vivre, mourir. Dans cette perspective, il importe désormais que les uns prennent davantage conscience de sa dimension sociale, et les autres davantage conscience de sa dimension économique.

C'est dans ces conditions que le développement des nouveaux rapports sociaux, qui vont être mis en place dans le monde du travail, doit être et sera le fondement même du développement économique et de l'emploi.

S'il n'est pas question de remettre en cause dans le secteur privé l'unité de direction et de décision dans l'entreprise, il convient d'instituer des mécanismes qui rendent possible l'expression de toutes les énergies et les capacités. Les travailleurs dans l'entreprise constituent un potentiel souvent mal utilisé de compétences, d'innovations et de talents : il s'agit là d'un gisement précieux non encore mis en valeur. Cette analyse prend d'autant plus de poids qu'en cette période de difficultés, toutes les énergies doivent être mobilisées.

A plus long terme, dans la crise économique qui touche les pays développés, la richesse essentielle de ceux-ci, à défaut d'autres, réside dans la qualité de leur main-d'œuvre : ils ne pourront sortir des graves difficultés économiques actuelles qu'en permettant à la qualification et à l'innovation que possèdent leurs travailleurs de s'exprimer et d'agir.

Les propositions qui suivent et qui ont fait l'objet d'une vaste consultation s'organisent autour de quatre axes essentiels s'inscrivant dans les perspectives évoquées plus haut et ouvrant pour le monde salarié français, un nouvel espace de liberté, de dignité et de responsabilité

- le rétablissement et l'élargissement des droits des salariés ;
- la reconstitution de la collectivité de travail ;
- le renforcement des instances de représentation des travailleurs ;
- le renouveau de la négociation collective.

Les quatre thèmes s'épaulent mutuellement. Ils concourent à assurer, dans le pluralisme des opinions, la réussite d'une politique contractuelle active fondant le développement économique et social au service de l'emploi.

Ainsi le 10 mai 1981 marquera une ère nouvelle dans les relations du travail puisque désormais citoyens à part entière dans l'entreprise, les travailleurs pourront aussi y être les acteurs du changement.

LES TRAVAILLEURS DOIVENT ÊTRE CITOYENS A PART ENTIÈRE DANS L'ENTREPRISE

I - PAR LA RESTAURATION ET L'ÉLARGISSEMENT DES DROITS DES SALARIÉS

Un certain nombre de droits fondamentaux doivent être réaffirmés: il s'agit en premier lieu du droit au travail, inscrit dans la Constitution, qui n'entre pas dans le champ direct de ce rapport mais qu'il est apparu essentiel de rappeler. Il est en effet de la responsabilité de la nation tout entière de faire en sorte que chacun ait sa place active dans la société où il vit, y compris ceux qui peuvent être pénalisés par des handicaps physiques, mentaux ou sociaux.

Il y va certes de la responsabilité du pouvoir politique qu'il se situe au niveau national ou local, mais aussi de la responsabilité de l'entreprise qui doit être consciente des problèmes d'emploi dans les choix sociaux, économiques ou technologiques qu'elle est amenée à effectuer.

Accorder des droits à ceux qui occupent déjà un emploi stable, sans apporter une réponse à ce droit fondamental au travail, contribuerait à créer une société « duale » que la pensée socialiste ne peut que condamner dans son principe et ses effets. C'est la raison pour laquelle le gouvernement a fait de la lutte contre le chômage la priorité de son action.

D'autres droits sont nécessaires à l'exercice d'une citoyenneté réelle dans l'entreprise.

Il s'agit d'abord du droit à la formation sur lequel le ministre de la Formation professionnelle travaille actuellement. Mais, au sein de ce domaine, un point essentiel concerne la formation des cadres syndicaux que le ministère du Travail aide financièrement et qui doit être développée.

Il s'agit ensuite du droit à la santé et à la sécurité dans l'entreprise dont les mesures d'application sont fixées dans le cadre du conseil supérieur des risques professionnels, instance paritaire située auprès du ministre du Travail qui permet de réaliser une politique de concertation efficace.

Les travailleurs ont en outre le droit à l'information : toutes les mesures qui sont prises dans ce rapport vont dans ce sens, que ce soit l'information directe des salariés sur leur statut et leurs conditions de travail, ou indirecte par le biais de leurs représentants, sur le fonctionnement économique et social de l'entreprise.

Mais, dans le cadre qui est celui de ce rapport, doivent être développés les droits nouveaux des travailleurs dans l'entreprise : c'est ainsi que les conditions d'exercice des libertés publiques et du droit d'expression des salariés vont être ici précisées afin que ces droits deviennent rapidement des réalités.

1. LE DROIT A L'EXERCICE DES LIBERTÉS PUBLIQUES DANS L'ENTREPRISE

Les libertés publiques, applicables à tout citoyen, doivent entrer dans l'entreprise dans les limites compatibles avec les contraintes de la production.

L'exercice des libertés publiques individuelles élémentaires, en particulier, doit être assuré dès lors que le principe de la citoyenneté dans l'entreprise est réaffirmé.

Le pouvoir disciplinaire du chef d'entreprise...

Or, aucune limite claire n'existe aujourd'hui à l'exercice du pouvoir disciplinaire du chef d'entreprise ; si les employeurs doivent pouvoir organiser la bonne marche de leur entreprise, les moyens mis en œuvre pour ce faire ne doivent pas porter atteinte aux libertés fondamentales des travailleurs.

Trop souvent, les règlements intérieurs des entreprises contiennent des clauses qui remettent en cause les libertés, comme l'alcootest généralisé, les fouilles corporelles sans garantie. D'autres contiennent des principes contraires à la loi, tels que l'ouverture du courrier personnel adressé dans l'entreprise, ou des obligations irréalistes et inacceptables comme l'interdiction faite aux salariés de converser entre eux. Il convient donc de s'interroger sur le pouvoir disciplinaire et sur l'instrument qui en détermine l'exercice, c'est-à-dire le règlement intérieur.

Dans l'entreprise comme dans tous les groupes sociaux, il doit y avoir un certain nombre de règles, mais en l'occurrence l'employeur ne saurait unilatéralement décider sans contrôle de leur élaboration, de leur application et de leur sanction.

De même, si les travailleurs doivent avoir la possibilité de défense et de recours contre l'arbitraire possible, ils doivent être conscients de la nécessité d'une organisation de la vie dans l'entreprise.

Il paraît légitime en premier lieu que chaque travailleur qui reçoit une sanction soit averti par écrit des motifs qui ont conduit à la prendre et ainsi des faits qui lui sont reprochés ; un entretien préalable accompagné d'un délégué du personnel, ou d'un représentant syndical si l'intéressé le souhaite, sera prévu lorsque la sanction peut avoir un effet sur sa rémunération ; il s'agit là du respect élémentaire des droits de la défense.

Il convient en outre qu'un réel contrôle du bien fondé de la nature des sanctions infligées à un salarié soit institué : aujourd'hui, les tribunaux considèrent que l'employeur est le seul juge de la sanction appliquée, sauf pour le licenciement. Ils en tirent la conséquence qu'ils ne peuvent intervenir pour apprécier si la sanction infligée est convenable par rapport aux fautes reprochées ou, au contraire, trop lourde. Il leur est ainsi impossible de réduire d'un mois à quelques jours la durée d'une mise à pied, de considérer que, face à telle ou telle faute, pour un salarié ancien, un simple avertissement aurait été plus juste qu'une mise à pied. Les exemples abondent et il est légitime de considérer que rien ne justifie que l'entreprise soit le dernier endroit où subsiste le droit de se faire justice à soi-même sans contrôle.

Il ne faut pas retirer à l'employeur, dans une entreprise privée, la possibilité de sanctionner le manquement par des salariés à leurs obligations, mais comme cela existe dans la fonction

publique, la loi doit permettre que les juges éventuellement saisis à la suite d'une sanction puissent se prononcer sur l'adéquation entre la sanction et la faute commise.

Le règlement intérieur...

L'instrument du pouvoir disciplinaire, le règlement intérieur, doit en outre être modifié dans son contenu et les procédures de son élaboration doivent être revues.

Il est proposé de maintenir l'existence d'un règlement intérieur réformé préférable à l'arbitraire possible de notes de service échappant à tout contrôle.

Son contenu serait alors limité aux thèmes de l'hygiène, de la sécurité, de la discipline nécessaire pour la bonne marche de l'entreprise et aux sanctions proportionnées prévues pour son bon respect.

Il devra être écrit et connu, et comporter en outre les possibilités de défense et de recours des salariés.

Sa procédure d'élaboration et de contrôle comporte aujourd'hui un passage pour avis devant les représentants du personnel. En raison de son contenu limité qui se prête mal à la négociation, il n'y a pas lieu de modifier cet aspect de la procédure. Rien n'empêchera en outre que ce règlement soit négocié là où cela paraîtra possible.

En revanche, le contrôle de l'administration doit être élargi clairement le contrôle de légalité de l'inspection du travail doit s'ouvrir sur le respect des libertés publiques et notamment vérifier que le règlement intérieur dans ses aspects disciplinaires n'apporte pas aux droits de la personne des restrictions plus importantes que celles qui sont nécessaires pour atteindre le but recherché. Ainsi, par exemple, si une interdiction généralisée de fumer paraît apporter une restriction trop importante aux libertés publiques par rapport au respect des normes de sécurité qui peuvent s'imposer dans certains secteurs de l'entreprise, l'administration du travail pourrait faire modifier une telle clause, l'employeur gardant la possibilité actuelle de recours contre cette décision.

Ainsi sans remettre en cause le pouvoir reconnu à l'employeur d'organiser la discipline dans son entreprise, des garanties sérieuses existeront contre toute tentation d'arbitraire.

2. LE DROIT D'EXPRESSION DES TRAVAILLEURS SUR LEURS CONDITIONS DE TRAVAIL

La démocratie économique dans l'entreprise comme dans la cité doit d'abord se nourrir du vécu ; ainsi les travailleurs doivent avoir la possibilité de s'exprimer eux-mêmes directement sur leurs conditions de travail.

Le modèle traditionnel de l'entreprise française n'est pas familiarisé avec cette idée. Or, dans le même temps, de nombreuses institutions se sont ouvertes au dialogue : les parents d'élèves participent à la vie des établissements scolaires, les associations d'usagers se sont développées, de nombreuses municipalités associent les citoyens à la vie de la commune.

L'entreprise peut d'autant moins échapper à ce mouvement que les travailleurs y passent la majeure partie de leur temps et qu'ils attendent des travaux qui leur sont confiés une

possibilité d'enrichissement. Enfin, l'expérience a largement montré que l'entreprise avait tout à gagner, notamment sur le plan de ses résultats, à rechercher avec les salariés concernés les moyens d'améliorer les conditions de vie au travail.

Or, l'intervention des salariés dans l'entreprise peut se faire de façon privilégiée sur les conditions de travail. En effet, chaque salarié est directement concerné parce qu'il connaît chacun des aspects de son poste de travail et qu'il peut lui-même apporter les solutions aux problèmes susceptibles d'exister.

Divers modèles existent et ont déjà donné lieu à des expérimentations dans les entreprises tels que les réunions d'échange périodiques, les groupes de travail constitués pour un projet donné, ou l'organisation d'équipes autonomes.

Ce mouvement doit être lui aussi encouragé et stimulé car il correspond à une aspiration fondamentale des travailleurs qui supportent mal les conditions créées par l'organisation hiérarchique du travail, sans possibilité d'expression.

La citoyenneté dans l'entreprise ne peut être séparée de ce mouvement.

La démarche doit cependant être prudente car pour réussir à instituer l'expression des travailleurs, il faut surmonter bien des obstacles et des habitudes, d'autant plus que la définition a priori d'un modèle généralisable serait parfaitement irréalisable et conduirait à l'échec.

Cependant, quelques idées directrices peuvent être dégagées : le droit d'expression doit être direct, porter sur les conditions de travail, s'organiser autour du groupe ou de la cellule de travail, 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. Ceci conduit à ne pas réglementer ce droit de façon stricte mais à proposer une loi cadre reconnaissant le droit des salariés à l'expression et posant le principe d'une négociation pour fixer dans les entreprises de plus de 300 salariés les modalités de l'exercice de ce droit.

Un délai de 2 ans donnera la possibilité de recenser les résultats de l'expérimentation et par là de déterminer les voies qu'il conviendra d'emprunter dans l'optique d'une généralisation.

L'expression directe se nourrira des études plus techniques et plus globales élaborées par les organisations représentatives du personnel centrées sur les conditions de travail des salariés. Aujourd'hui, coexistent dans les entreprises occupant 300 salariés, deux institutions : le comité d'hygiène et de sécurité (qui, lui, est obligatoire dès le seuil de 50 salariés) et la commission pour l'amélioration des conditions de travail. La séparation entre ces deux institutions est davantage liée à des considérations historiques et théoriques, qu'à une analyse pratique. En réalité, les thèmes abordés par ces deux institutions sont si étroitement imbriqués qu'il paraît nécessaire de rétablir une meilleure cohérence entre elles. Peut-on vraiment traiter séparément les problèmes d'études de postes de travail, d'organisation du travail ou portant sur son contenu et l'analyse des moyens de prévention des accidents du travail ?

La conception des conditions de travail doit être large et intégrer l'ensemble de ces dimensions.

Sera ainsi proposée la fusion du comité d'hygiène et de sécurité et de la commission d'amélioration des conditions de travail dans une grande commission investie des deux missions. Là aussi, si les partenaires sociaux en décidaient autrement dans une entreprise où les deux coexistent, la liberté de leur choix serait respectée.

La nouvelle commission sera destinataire de l'ensemble des informations portant sur la santé, la sécurité et l'organisation du travail, les nuisances, la globalité de cette information ayant un effet bénéfique sur l'ampleur de la définition commune d'une réelle politique de prévention et d'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise.

Il sera souhaitable également d'inciter à la conclusion d'accords destinés à décentraliser autant que possible l'action des sections d'hygiène et de sécurité, issues de cette nouvelle commission. Elles existent déjà dans le cadre actuel de la législation sur le comité d'hygiène et de sécurité, mais il faut encourager cette dispersion contrôlée pour atteindre le double objectif de l'adaptation des solutions aux problèmes spécifiques qui peuvent être décelés et l'enrichissement réciproque entre l'expression directe et les institutions de représentation médiatisées.

II - PAR LA RECONSTITUTION DE LA COLLECTIVITÉ DU TRAVAIL

Les travailleurs ne doivent plus subir les effets de l'éclatement de la collectivité de travail en plusieurs catégories, mouvement qui se développe depuis quelques années, dans les entreprises françaises.

L'impact de la crise économique depuis 1974, la dégradation de la situation de nombre d'entreprises et l'incertitude générale quant aux perspectives à moyen terme qui en résulte, a profondément modifié les pratiques de gestion de la main-d'œuvre, ce d'autant plus que la récession est intervenue dans un contexte d'internationalisation croissante de la vie économique qui rend indispensable la rationalisation des structures industrielles poussée par la recherche incessante d'une meilleure compétitivité.

Intégrant ces nouvelles données, les entreprises ont développé de nouvelles formes de gestion de la main-d'œuvre fondée sur la réduction des coûts et la recherche de la flexibilité : réduction à court terme des effectifs et organisation à moyen terme de la flexibilité de la main-d'œuvre qu'elles utilisent.

Les principales caractéristiques de ces nouvelles formes de gestion consistent à réduire à un « noyau dur » une partie des travailleurs titulaires d'un statut de protégé et à multiplier les formes de travail précaires.

La recherche de la diminution des coûts salariaux a conduit en effet les entreprises à réduire au maximum le nombre des salariés permanents qui en constituent le « noyau dur » et bénéficient de tous les avantages de la convention collective et de l'accord d'entreprise.

Ce noyau tend à se resserrer autour des fonctions considérées comme essentielles pour la pérennité et le développement de l'entreprise. Dans le même temps sont développées des politiques de mobilité interne des salariés permanents par la polyvalence, et de mobilité externe par le transfert dans d'autres établissements ou dans d'autres entreprises du même groupe.

S'est considérablement développé le recours à des emplois temporaires dont les titulaires ne bénéficient ni de l'ensemble des avantages accordés aux travailleurs permanents, ni de la garantie de l'emploi : travail intérimaire, contrats à durée déterminée, travail saisonnier...

A côté de ce mouvement interne, les entreprises ont tendance à rejeter hors de leur sein un certain nombre de fonctions qu'elles assuraient habituellement, ou de fonctions nouvelles. L'extériorisation de ces tâches se manifeste par la création de filiales, le développement de la sous-traitance de production et de service, et le renouveau du travail indépendant.

Le gouvernement précédent a complaisamment prêté l'oreille à la recherche de cette société « duale » faisant coexister des catégories de travailleurs plus privilégiés et d'autres défavorisés selon une segmentation laissant place à la fatalité et à la primauté absolue de l'économique sur le social. Les pouvoirs publics ont ainsi reconnu et organisé la précarité avec le vote de la loi du 3 janvier 1979 sur les contrats à durée déterminée. Ils ont de même mis en place par la loi du 28 janvier 1981 une organisation du travail à temps partiel qui constitue une forme d'emploi infériorisée, et de ce fait précaire, pour les salariés qui le choisissent ou y sont contraints par la situation de l'emploi. Aussi sera présenté au gouvernement un projet de réforme de cette loi afin que le travail à temps partiel lorsqu'il est choisi par des salariés

notamment jeunes ou vieillissants ne soit pas pour eux synonyme d'exclusion ou de marginalisation, mais de temps choisi.

Un renouveau du travail à domicile apparaît dans le même temps, notamment avec le développement du télé-travail. Cette question sera étudiée dans les plus brefs délais afin d'éviter qu'une utilisation de cette nouvelle technologie qui peut être souhaitée par certaines catégories de travailleurs et peut même être pour certains, les handicapés par exemple, un moyen d'insertion dans la vie de travail, ne devienne un moyen d'exclusion de la communauté de travail qu'est l'entreprise et du statut collectif de ceux qui y travaillent.

Plus globalement, il convient de ne pas se contenter d'apprécier cette situation comme une fatalité mais de mettre tous les moyens en œuvre pour que soit retrouvée l'unité de la collectivité de travail. Il convient donc de modifier les statuts des travailleurs à temps partiel et à domicile afin que ces deux catégories ne soient pas exclues du champ de la protection collective des salariés dans l'entreprise. Sera parallèlement lancée une réflexion sur la soustraction et les problèmes particuliers qu'elle pose aux salariés. Dans ce domaine comme dans celui de l'ensemble des emplois temporaires, il apparaît à l'évidence que la négociation à tous les niveaux et la concertation dans l'entreprise doivent jouer un rôle essentiel. Mais il semble nécessaire de marquer le premier pas de cette volonté de lutter contre la précarisation des travailleurs en présentant des projets de réforme des lois sur le travail temporaire et le contrat à durée déterminée.

Les deux principes qui ont guidé la préparation de ces réformes sont les suivants : en premier lieu, il est légitime que les travailleurs aspirent à l'obtention d'un contrat de travail qui leur assure la plénitude de leurs droits sociaux et dans la mesure du possible, la garantie de leur emploi ; en second lieu, il est nécessaire que les entreprises disposent d'une certaine flexibilité dans la gestion de leur personnel, notamment lorsque des événements difficilement prévisibles (surcroît exceptionnel d'activité) ou indépendants de leur volonté (absence d'un salarié) interviennent.

Aussi la règle doit-elle devenir le contrat à durée indéterminée et les exceptions limitées, précisées et contrôlées, le contrat à durée déterminée et la mission de travail temporaire.

La possibilité donnée aux entreprises de recourir temporairement à de la main-d'œuvre extérieure étant acceptée, on peut penser tout naturellement qu'il revient à l'ANPE de prendre en charge ce type de placement cela correspond d'ailleurs à la fois à la lettre de la loi lui donnant le monopole du placement, et à son esprit. Cependant, il paraît à l'heure actuelle irréalisable de demander à l'Agence, même si la réforme du travail temporaire doit réduire de façon conséquente le nombre des recours à ce type de travail, d'effectuer cette tâche supplémentaire, à un moment où le nombre de chômeurs est très élevé et les missions de cet organisme déjà fort complexes.

Il me semble toutefois que la mission de placement de salariés temporaires doit être intégrée dans la réflexion que le gouvernement mène actuellement sur la création d'un *grand service public de l'emploi*. Dès sa mise en place, seront lancées les expériences de placement de travail temporaire qui permettent à la fois de répondre aux besoins jugés justifiés des entreprises et au souhait de maintien d'un statut protecteur pour les salariés qui occuperont ces emplois. Au terme d'une période de 3 ans fixée aux entreprises de travail temporaire dans la nouvelle loi qui s'appliquera à cette profession, un constat de la situation sera réalisé, sur la base duquel les décisions sur les structures des organismes de placement de travail temporaire seront prises.

Un recours limité aux emplois temporaires

La réforme des textes sur le travail temporaire et le contrat à durée déterminée est fondée sur deux idées : la définition d'un cadre limité et précis du recours aux emplois temporaires, et la recherche d'un traitement des salariés temporaires similaire à celui des travailleurs permanents en limitant la spécificité de leur statut aux seules nécessités.

Le recours au contrat à durée déterminée ou au travail temporaire doit, pour répondre au premier objectif, être défini limitativement à des cas économiquement justifiés et précisés. Il s'agit là globalement des cas de remplacement d'un salarié pendant la durée de suspension de son contrat de travail, ou des besoins de main-d'œuvre supplémentaire pour des raisons économiques prévisibles à l'avance et de courte durée. Dans les deux cas (contrat à durée déterminée et travail temporaire), le contrat devra comporter l'énoncé d'un motif précis de recours : à titre d'exemple, le nom et la qualification de la personne remplacée pour le cas d'absence du salarié permanent. Il sera désormais interdit d'utiliser l'emploi temporaire pour de longues durées, des durées incertaines ou pour tenir de façon continue des postes de travail permanents : ainsi les contrats de travail temporaire seront limités à une durée de 6 mois sans renouvellement possible à l'exception des cas de remplacement d'un salarié absent pour maladie, maternité ou accident du travail ; les contrats à durée déterminée seront limités à une durée de un an, sauf dérogation et ne pourront être renouvelés qu'une fois dans la limite maximale totale de un an.

Les contrats devront être de date à date sauf pour le remplacement des salariés absents et pour le contrat à durée déterminée dans certaines professions tels que les artistes, les travailleurs saisonniers... En outre, les contrats à durée déterminée et de travail temporaire ne pourront se succéder dans le temps et porter sur le même salarié, à moins de respecter un certain délai entre eux.

Les sanctions pour non respect de cette nouvelle réglementation seront renforcées, tant pour les dirigeants d'une entreprise de travail temporaire qui sont en infraction avec la loi que pour les entreprises utilisatrices qui recourent d'une façon frauduleuse à de la main-d'œuvre temporaire.

Un coût plus élevé

Le statut des salariés temporaires doit être le plus proche possible de celui de permanents de l'entreprise utilisatrice. Cette dernière n'aura plus intérêt à utiliser de la main-d'œuvre précaire pour réduire les coûts. En outre, il doit être affirmé avec force que tous les travailleurs occupant un même emploi doivent être globalement traités de la même manière au regard de leurs droits sociaux.

Ainsi le principe sera posé que les salariés temporaires doivent recevoir au minimum la rémunération qu'ils auraient perçue s'ils avaient été embauchés au même poste par l'entreprise. En outre, les salariés doivent avoir accès aux principales œuvres sociales de l'entreprise, que ce soit la restauration, les transports, la douche ou le vestiaire. Un certain nombre de dispositions particulières s'appliqueront aux travailleurs temporaires. Une indemnité de précarité d'emploi calculée en fonction du salaire perçu pour la mission et dont le taux sera sans doute légèrement réévalué (10 % actuellement) devra être versée aux travailleurs temporaires : une partie de cette prime pourrait ne pas être payée si l'entreprise de travail temporaire fournit une nouvelle mission dans des délais déterminés. Les salariés

titulaires d'un contrat à durée déterminée pourraient percevoir de la même manière une prime de précarité d'emploi.

Je souhaite parallèlement qu'une négociation s'engage entre les syndicats et les fédérations patronales représentatives du travail temporaire afin que soient examinées et négociées les modalités d'institution d'un système d'indemnisation de la maladie, d'organisation de la formation professionnelle et de la médecine du travail. La solution de ces divers thèmes devrait être réalisée de manière paritaire.

Ces réformes doivent permettre de réduire le nombre de recours aux emplois précaires et de donner aux salariés qui les occupent un réel statut. Elles doivent être complétées par des négociations au niveau des branches, des sites et des entreprises.

Ce n'est qu'à l'intérieur d'une communauté de travail reconstituée que les travailleurs pourront devenir des acteurs dans l'entreprise et intervenir dans les domaines qui les intéressent directement.

LES TRAVAILLEURS DOIVENT DEVENIR LES ACTEURS DU CHANGEMENT DANS L'ENTREPRISE

Faire des travailleurs des citoyens à part entière dans l'entreprise est un objectif ambitieux qui peut être raisonnablement atteint par les différentes mesures et les divers axes de réflexion et d'actions définis précédemment.

Il faut pourtant dépasser ce premier objectif et faire que les travailleurs soient les acteurs du changement, c'est-à-dire qu'ils puissent peser et influencer sur les décisions qui les intéressent directement.

I - UN RÔLE ACCRU DES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES

Ce rapport ne saurait ignorer les acquis sociaux des travailleurs depuis la naissance de notre civilisation industrielle et il est proposé de renforcer les capacités des différentes institutions représentatives existant dans l'entreprise ; en effet, la création non justifiée de structures nouvelles présenterait plus d'inconvénients que d'avantages et ne répondrait pas à l'objectif recherché.

De même, sont systématiquement proposés des mécanismes ou des procédures dynamiques qui peuvent permettre de résoudre les difficultés plutôt que des formules de blocage qui cristallisent les situations sans apporter de véritables solutions. Il en est ainsi de la notion de veto dont l'objectif était de rechercher la préservation de l'emploi, auquel a été préféré le droit d'alerte et de saisine interne qui se révèle à l'analyse et se révèlera sans doute à l'expérience incomparablement plus efficace pour la sauvegarde de l'emploi. L'entreprise est un organisme dont la réalité complexe et diverse ne se laisse guère enfermer dans les mots.

Les organisations syndicales sont à l'évidence les intermédiaires privilégiés des travailleurs pour défendre leurs intérêts et créer les conditions du changement dans l'entreprise.

Le pluralisme du syndicalisme français permet à chaque travailleur, qui peut librement adhérer, de se retrouver dans les options présentées par telle ou telle des grandes organisations représentatives au plan national ce qui constitue une garantie essentielle pour la démocratie.

1. LE RENFORCEMENT DE LA REPRÉSENTATION DES TRAVAILLEURS

Il appartiendra aux pouvoirs publics de veiller au renforcement du fait syndical en se portant garant de l'accroissement des moyens nouveaux accordés aux centrales syndicales et au développement des libertés syndicales partout où elles seront menacées.

Le respect des droits des travailleurs et la volonté d'enrichir la négociation impliquent la présence de syndicats responsables, disposant de moyens multiples en particulier de formation et des garanties nécessaires.

Bien évidemment, dans ce domaine comme dans d'autres, les entreprises publiques et nationalisées doivent jouer un rôle exemplaire dans des conditions qui seront précisées par la loi de démocratisation du secteur public.

1.1. L'institution des instances de représentation des travailleurs

Dans de nombreuses entreprises encore, les salariés n'ont pas de représentation collective, qu'elle soit élue (délégués du personnel ou comité d'entreprise) ou désignée (représentation syndicale). Cette situation se retrouve surtout dans les petites et moyennes entreprises pour lesquelles la réglementation actuelle peut paraître lourde et coûteuse. Ainsi, une entreprise de 76 à 100 personnes peut avoir 21 salariés représentants du personnel à divers titres et qui bénéficient ainsi de la protection particulière contre le licenciement. Il faut reconnaître que le coût de la représentation du personnel pour une petite entreprise est lourd et parfois difficile à supporter : ainsi, le coût pour une entreprise de 50 personnes de la représentation du personnel (crédit d'heures, réunions avec l'employeur) est de 1,45 % de la masse salariale, mais il descend à moins de 1 % pour une entreprise de 100 personnes.

S'il est vrai que les relations sont différentes dans une entreprise de petite taille que dans une grande unité, il n'en demeure pas moins qu'un certain nombre de chefs d'entreprise s'opposent, malgré le souhait de leurs salariés, à l'institution d'organismes de représentation : il convient donc de renforcer la protection des salariés qui désirent être candidats à de tels mandats.

Il m'apparaît qu'il ne saurait être question de revenir sur les seuils sociaux en matière de représentation du personnel qui constituent les acquis du monde ouvrier qu'il serait impensable de mettre en cause et qu'il convient de mettre en place partout où ils doivent exister. En revanche, il est possible d'adapter l'impact juridique et financier de ces seuils de dix et de cinquante salariés afin de diminuer l'effet de seuil traduit en terme de charge financière.

Pour les entreprises de moins de cent salariés, les délégués du personnel, s'ils existent, pourraient être dotés à partir du seuil de 50 salariés des pouvoirs en matière économique et des moyens du comité d'entreprise. Les crédits d'heure des délégués du personnel et ceux qui auraient été attribués aux membres du comité d'entreprise s'additionneront. Dans les entreprises où aucune représentation n'existe à l'heure actuelle, les élections se feront sur la base d'une instance unique comité d'entreprise - délégués du personnel dans les mêmes conditions. Enfin, dans les entreprises de moins de 100 salariés dotées à l'heure actuelle d'un comité d'entreprise et de délégués du personnel, le protocole d'accord préalable à l'élection du comité d'entreprise pourra prévoir la mise en place de ce système d'instance unique de représentation à condition d'être signé par des syndicats ayant obtenu plus de 50 % des suffrages de salariés de l'entreprise aux dernières élections professionnelles.

Cet allègement des modalités pratiques de l'exercice des mandats de représentation du personnel dans les entreprises de moins de 100 salariés est incontestablement de nature à permettre un développement en quantité et en qualité du dialogue social dans les PME.

Réformer les conditions de mise en place des institutions là où la loi les prévoit...

Il est toutefois nécessaire que des garanties soient apportées en ce qui concerne le déroulement des élections du personnel et notamment leur mise en œuvre. Deux mesures peuvent être proposées à cet égard :

- à l'heure actuelle, un chef d'entreprise n'est pas obligé de faire appel à des candidatures pour les élections des membres du comité d'entreprise, à des périodicités rapprochées. Certains constats de carence de candidature remontent ainsi à plusieurs années. Il convient

donc de rendre obligatoire qu'une telle procédure ait lieu chaque année ; lorsque deux échecs auront été constatés, l'employeur devra en aviser les unions locales syndicales ainsi que l'inspecteur du travail ;

- en outre, afin d'éviter que dans les petites entreprises (moins de 100 salariés), certains employeurs empêchent des travailleurs, en les sanctionnant, de faire organiser des élections pour élire des délégués du personnel ou un comité d'entreprise, lorsqu'ils n'existent pas, une protection doit être instituée. Ainsi, dorénavant, tout salarié se déclarant candidat à de prochaines élections pour élire une institution non existante sera « protégé » comme les salariés détenteurs d'un mandat, contre le licenciement dès la notification de sa candidature à l'employeur. Cette protection spécifique demeurera jusqu'à la date des élections qui devront intervenir dans les trois mois.

Inciter à leur mise en place là où elle ne le prévoit pas...

L'attachement ainsi réaffirmé au maintien des seuils sociaux ne doit toutefois pas écarter de l'esprit le grave problème de la protection des salariés dans les petites entreprises de moins de dix personnes. Toute représentation y est absente, alors que nombre de comportements dérogatoires au droit du travail sont recensés dans cette catégorie d'établissements.

L'organisation de modes de représentation spécifiques dans ces entreprises doit donc être encouragée. Il serait toutefois prématuré d'agir par la loi dans ce domaine car l'inexpérimentation est totale et la complexité du sujet pourrait conduire à adopter des solutions qui, par leur caractère général, seraient inadaptées. En revanche, il sera demandé principalement aux branches où le nombre de petites entreprises est important de conclure, des accords prévoyant des modes de représentation. Ce sujet devra être traité à l'occasion des prochaines négociations de branches ou par le biais d'une négociation interprofessionnelle si les organisations intéressées y sont favorables. Des solutions diversifiées pourraient ainsi être mises en place : elles pourraient, soit consister en des modes de représentation spécifiques, soit, par exemple par le regroupement d'entreprises sur le plan local, soit adapter les institutions existantes.

L'État initiateur de ces négociations pourra apporter son concours en recherchant avec les partenaires sociaux les éventuelles solutions au problème de financement que la mise en place d'un système de représentation ainsi conçu pourrait poser.

Enfin, le développement du recours aux entreprises extérieures ou l'existence de grands chantiers au sein desquels de nombreuses entreprises interviennent, implique que cette donnée nouvelle soit prise en compte dans l'évolution et la rénovation des textes en matière de représentation du personnel.

A cet égard, en élargissant les possibilités existantes pour les travailleurs intérimaires, il sera possible à tout travailleur d'une entreprise extérieure intervenant au sein d'une entreprise maître d'œuvre d'exercer d'éventuelles réclamations auprès des délégués du personnel de cette entreprise pour les conditions de travail qui dépendent d'elle. Pour les grands chantiers, l'application des textes existants sur les comités interentreprises d'hygiène et de sécurité sera contrôlée et renforcée.

En outre, lorsque de façon permanente ou durable plusieurs entreprises sont amenées à travailler sur le même site (centre commercial, grand chantier...), ou que dans une entreprise maître d'œuvre, travaillent un certain nombre de salariés appartenant à des entreprises

extérieures, sera rendue obligatoire une négociation entre les délégués syndicaux existants de ces entreprises et les directions de ces dernières, afin de dégager de façon concrète, les modes de représentation de ces différentes catégories de personnel et leurs liens entre eux, et de traiter aussi des conditions de travail qui leur sont communes.

Permettre la représentation de chaque catégorie de travailleurs...

Pour les délégués du personnel, le renforcement de leur présence passe par une possibilité très large de souplesse dans les accords entre les partenaires sociaux pour décentraliser autant que cela leur paraîtra souhaitable les lieux de leur intervention. Cette souplesse est la condition de l'adaptation des délégués du personnel au développement de formes nouvelles d'organisation du travail telles que le travail posté. Il faut laisser ouverte également la possibilité que tel grand atelier ou tel service d'une entreprise puisse constituer un lieu autonome et décentralisé d'intervention de cette catégorie de représentants du personnel, les délégués étant élus par les travailleurs de cet atelier ou de ce service et non pas dans l'ensemble de l'établissement ou de l'entreprise. Ces modalités sont d'autant plus nécessaires que certaines catégories de personnel ne se rencontrent que peu, comme les VRP, les travailleurs postés ou les travailleurs à domicile.

Le développement possible du travail en équipe et celui du télé-travail justifie que toute latitude existe pour que les travailleurs concernés puissent être pris en compte dans les élections de délégués du personnel.

Cette liberté laissée aux partenaires de choisir la décentralisation, s'inscrit dans le souci déjà réaffirmé de mieux centrer chaque institution sur sa finalité propre et de clarifier les équilibres existants entre chacune des instances de représentation du personnel.

En relation avec cette idée de renforcement de la présence syndicale et de prise en compte des diverses composantes de l'entreprise, les problèmes posés par le syndicalisme des cadres m'a paru essentiel. Le pluralisme doit aussi exister dans le syndicalisme cadre, y être reconnu et bénéficier de moyens nouveaux.

Il faut que les cadres se reconnaissent dans le pluralisme des organisations syndicales existantes et bénéficient de délégués syndicaux cadres c'est déjà le cas pour une organisation qui représente statutairement cette catégorie. Il est nécessaire qu'une modification intervienne qui permette au syndicalisme cadre de suivre le pluralisme et que les autres centrales syndicales puissent désigner des délégués syndicaux propres à cette catégorie de travailleurs. Les textes proposeront que dans les entreprises d'une certaine taille, les centrales syndicales ouvrières qui auront un élu dans le deuxième ou le troisième collège puissent désigner un délégué syndical appartenant au personnel d'encadrement en plus des délégués actuellement existants.

1.2. Des moyens supplémentaires

En effectifs

L'attribution de moyens nouveaux en effectifs, en temps et en formation prendra en compte la diversité et la taille des entreprises. Ainsi, les effectifs des instances de représentation du personnel et le nombre des délégués syndicaux sera majoré essentiellement dans les grandes entreprises.

En heures

Les crédits d'heures individuels ne seront pas modifiés car l'augmentation sans nuance de ces crédits n'aurait pas, du fait de la généralité de son incidence, une signification pratique très claire. Il a semblé là aussi qu'une certaine souplesse s'imposait et qu'une large place devrait être faite à l'initiative décentralisée. Aussi les nouveaux textes dans ce domaine iront vers l'attribution d'une enveloppe globale pour les comités des grandes entreprises qui pourront être partagés entre les membres titulaires des comités d'entreprise.

La ventilation entre les différents membres du comité d'entreprise sera fondée, sauf accord entre elles, sur un partage proportionnel entre les différentes centrales syndicales représentées dans l'entreprise.

En formation

Tant le renforcement des instances de représentation du personnel que celui de la négociation collective dans l'entreprise posent en termes nouveaux la formation économique et financière des représentants du personnel. Le droit à une telle formation sera affirmé par la loi et des garanties seront apportées aux employeurs et aux salariés sur la qualité de cette formation. C'est par ce biais que, parallèlement à l'ampleur de la concertation dans l'entreprise, se développera la qualité du dialogue social. Là encore, des modalités particulières seront examinées pour que ce droit nouveau n'ait pas de conséquences excessives dans les petites et moyennes entreprises.

En possibilité d'expertise

La qualité de la concertation s'exprimera également par des moyens d'expertise qui seront accordés au comité d'entreprise et à ses diverses commissions. L'ampleur et l'importance de l'information économique, technologique ou sociale nécessite que, face aux moyens importants de l'entreprise pour être conseillée et appuyée techniquement, les représentants des salariés, et je pense ici au comité d'entreprise, disposent dans certains cas nettement déterminés, de la possibilité d'avoir recours à des experts extérieurs. Outre l'expert comptable dont la mission sera étendue, une telle intervention visera une situation préoccupante en matière d'hygiène et de sécurité, ou un développement notable des processus informatiques dans l'entreprise.

2. UN RÔLE ACCRU DU COMITÉ D'ENTREPRISE

Les travailleurs ne doivent plus subir les conséquences sur leurs propres conditions de vie et de travail pouvant aller jusqu'à la remise en cause de leur emploi, de décisions économiques qui leur échappent, sans qu'il y ait eu de consultation effective, voire de réelle information de ses représentants privilégiés en la matière que sont les membres du comité d'entreprise.

Le comité d'entreprise est l'institution désignée historiquement et pratiquement pour bénéficier des dispositions qui permettront d'agir dans ce domaine.

C'est ainsi qu'il est proposé de renforcer l'information du comité d'entreprise afin de lui permettre un meilleur suivi économique et un contrôle réel lui ouvrant les possibilités nouvelles de prévention, dans lesquelles le personnel d'encadrement pourrait jouer un rôle essentiel.

Il y a donc lieu de reconnaître au comité d'entreprise une fonction de contrôle, celui-ci disposant d'informations effectives sur l'entreprise et non pas d'une information générale sur la marche globale de l'entreprise. Si les décisions économiques et financières demeurent de sa responsabilité, l'employeur doit, en revanche, communiquer les éléments d'information économique indispensables au comité d'entreprise pour lui permettre de suivre réellement les données du présent et les perspectives d'avenir et d'influer sur elles. Le contrôle lui donne en effet la possibilité d'élaborer des contre-propositions s'il estime que ces perspectives sont susceptibles d'avoir des incidences néfastes sur les travailleurs qu'il représente.

2.1. L'accroissement de l'information économique donnée au comité d'entreprise

Il est donc nécessaire de développer, de préciser et de rendre accessible l'information économique du comité d'entreprise, et par là, d'accroître son rôle dans la prévention des difficultés économiques de l'entreprise.

Créer des comités de groupe...

Il convient, en premier lieu, que l'information économique soit produite aux niveaux où se prennent les décisions. Là où il y a solidarité du pouvoir, il doit y avoir solidarité des travailleurs. A côté des comités d'établissement et des comités centraux d'entreprise devra être institué un comité de groupe afin d'assurer à l'ensemble de ces institutions une information économique complète et cohérente. Divers critères font présumer l'existence d'un groupe, comme par exemple les comptes consolidés, les administrateurs communs ou le montant des participations détenues par une entreprise dans une autre. Il aurait été toutefois hasardeux de se risquer à élaborer une définition du groupe susceptible d'englober l'ensemble des situations : aussi le choix s'est-il porté sur une procédure originale, fondée sur une obligation de résultat entre les partenaires sociaux lorsque l'existence d'un groupe est présumée.

Dès qu'une entreprise (dite société filiale) sera détenue à plus de 50 par une autre (dite société mère), les organisations syndicales pourront demander la constitution d'un comité de groupe. Une négociation s'engagera alors pour déterminer les contours de ce groupe en fonction des critères plus larges ci-dessus examinés. S'il y a désaccord, les tribunaux

judiciaires trancheront, la charge de la preuve de la non-existence du groupe entre telle et telle entreprise étant imputée à l'employeur.

Une fois constitué, ce comité de groupe sera doté d'un droit à l'information économique sur l'ensemble du groupe sous forme d'un constat sur le passé et d'une perspective pour l'avenir ainsi que d'une prévision sur les incidences importantes sur l'emploi que seraient susceptibles d'occasionner telle ou telle orientation stratégique de ce groupe.

Enfin, pour qu'il fonctionne dans les meilleures conditions, ce comité de groupe, réuni une fois par an, devra comprendre au maximum 25 membres élus à la représentation proportionnelle sur des listes de candidatures établies par les organisations syndicales représentatives. La liste, comprenant exclusivement des représentants élus dans les différentes sociétés du groupe, sera élue par un collège électoral limité aux membres titulaires des comités centraux d'entreprise et des comités d'entreprise des sociétés du groupe. Leur mandat sera de deux ans et les modalités pratiques de représentation des divers établissements et entreprises seront fixées dans l'accord établi conjointement par la direction et les syndicats représentatifs.

Préciser et compléter l'information économique...

L'information diffusée à tous les niveaux utiles doit également être suffisamment précise et complète.

Les informations actuellement à la disposition des comités d'entreprise peuvent être très générales et donc extrêmement difficiles à exploiter.

Mieux informés sur la marche générale de l'entreprise, les travailleurs, par le biais de leurs représentants, seront ainsi mieux à même de comprendre la situation, d'influer et de contrôler les décisions prises.

Il y a donc lieu de développer la fonction économique du comité d'entreprise en élargissant et en précisant la nature des informations économiques à lui fournir. Une information économique et financière de base devra être transmise à chaque comité nouvellement élu portant notamment sur la forme juridique et la répartition du capital de l'entreprise, la position de l'entreprise sur le marché. Périodiquement, les comités devront recevoir des informations relatives à la production de l'entreprise en volume et en valeur, la capacité économique de production et d'évolution de la productivité. En outre, le comité d'entreprise devra être tenu informé des différentes subventions et aides émanant de l'État, de la région ou des collectivités locales.

Sur le plan social, les informations trimestrielles sur la situation de l'emploi seront renforcées par un état relatif au recours à la main-d'œuvre extérieure (travail temporaire, sous-traitance, assistance technique, etc.) portant sur le nombre de personnes concernées, leur qualification et la durée de leur intervention, ainsi que le nombre, la qualification et la durée des contrats à durée déterminée conclus.

Doté de ces informations, le comité d'entreprise sera à même d'exercer pleinement ses attributions économiques et le fera en organisme responsable du mandat que les travailleurs lui auront confié : cette responsabilité nouvelle nécessite que soient fermement réaffirmés les principes relatifs à la confidentialité des informations remises aux représentants du personnel

quels qu'ils soient. Les textes actuels et la jurisprudence qui en a précisé leur portée doivent être appliqués dans toute leur acception.

Rendre l'information économique accessible...

L'importance de l'information transmise nécessite que certaines mesures soient prises pour les rendre accessibles et favorise le débat sur leur contenu.

La première de ces mesures consiste en la création d'une délégation économique dans les entreprises de plus de mille salariés. En effet, l'approfondissement nécessaire à la densité de l'information dans les entreprises d'une taille importante se prête mal aux travaux d'une instance délibérante et un travail préalable de mise en forme et de synthèse paraît souhaitable.

La délégation économique disposera d'un crédit annuel d'heures forfaitaire au profit des représentants que le comité d'entreprise ou le comité central d'entreprise auront élus. Il est nécessaire qu'elle ne soit composée que d'un effectif restreint qui serait au maximum de cinq titulaires et cinq suppléants afin de procéder à un travail efficace.

Pour exercer cette fonction de synthèse, elle bénéficiera des possibilités d'expertise et d'assistance prévues dans les nouveaux textes.

L'assistance technique du comité d'entreprise par des experts comptables constitue l'autre mesure nécessaire pour rendre utile le renforcement des attributions économiques du comité d'entreprise. Il convient donc d'étendre la possibilité laissée au comité d'entreprise dans les sociétés anonymes d'être assisté d'un expert comptable, à l'ensemble des entreprises dotées d'un comité, et ce dans les mêmes conditions.

Par ailleurs, afin que le comité d'entreprise puisse jouer un rôle accru dans la prévention des difficultés économiques et sur les problèmes d'emploi, cette possibilité d'expertise, limitée actuellement à l'examen annuel des comptes de l'entreprise, sera étendue aux cas de prévisions de suppressions d'emploi importantes, si le comité en fait la demande.

2.2. L'intervention du comité d'entreprise en cas de difficultés

Les moyens supplémentaires donnés aux comités d'entreprise en matière économique (information, délégation économique, expertise) doivent leur permettre d'intervenir notamment lorsque l'entreprise connaît des difficultés et dès que celles-ci apparaissent. Il paraît en effet légitime que les représentants des travailleurs puissent être informés et intervenir dès que des problèmes se font jour. Dans certains cas, ils pourraient, grâce à leur action, influencer sur les décisions et éviter celles d'entre elles qui pourraient être néfastes à la bonne marche de l'entreprise. L'encadrement a ici un rôle important à jouer. Dans tous les cas, les forces de l'entreprise tout entière, les capacités et énergies se mobiliseront pour tenter de trouver des solutions à une situation économique délicate. Il conviendra, toutefois, afin de ne pas précipiter le mouvement de désagrégation de l'entreprise et de maintenir son image à l'extérieur tant vis-à-vis des clients que des organismes financiers, que des procédures d'intervention interne soient trouvées.

A cet effet, le comité d'entreprise doit disposer d'un droit d'alerte interne du chef d'entreprise et des principaux actionnaires. Ce droit pourra être utilisé dès que certains indicateurs

s'allumeront tels que le non-paiement de cotisations fiscales, le refus de certification des comptes par le commissaire aux comptes, la perte des 2/3 du capital social.

Le comité pourra alors, au sein de sa délégation économique, ou dans une sorte de comité de prévention composé de membres du comité d'entreprise auxquels s'adjoindraient des cadres choisis par eux, réaliser un bilan de la situation de l'entreprise tel qu'il la perçoit. Le comité pourra alors questionner le chef d'entreprise et, si celui-ci lui donne des explications qu'il juge insatisfaisantes, saisir le conseil d'administration ou de surveillance d'une motion. La délibération sur celle-ci devra être inscrite à l'ordre du jour de la prochaine séance de cette institution, et en tout cas dans un délai de 2 mois.

Les employeurs qui ne le font pas encore se trouveront ainsi fortement incités à appréhender de manière prévisionnelle les difficultés auxquelles ils auront à faire face en associant le comité d'entreprise, et en s'appuyant notamment sur l'encadrement pour mettre en œuvre des solutions concertées.

Tant dans la délégation économique que dans cette fonction de prévention des entreprises en difficulté, chacun reconnaît en effet le rôle essentiel du personnel d'encadrement, trop souvent inécouté et qui doit trouver dans ces institutions et leurs moyens nouveaux la possibilité de faire entendre leur point de vue sur les orientations de l'entreprise.

II - LA RELANCE D'UNE POLITIQUE CONTRACTUELLE ACTIVE

La politique contractuelle doit devenir la pratique privilégiée du progrès social. Souvent réaffirmée sur le plan des principes, cette exigence doit devenir une réalité. En particulier, chaque travailleur doit être couvert par une convention collective.

Dans cet esprit, il est nécessaire de revoir le droit de la négociation collective pour qu'il devienne plus qu'un droit qui encadre la négociation, un droit qui la stimule. Il convient, en outre, de rendre obligatoire la négociation annuelle dans l'entreprise.

1. FAIRE EN SORTE QUE CHAQUE SALARIÉ SOIT COUVERT PAR UNE CONVENTION COLLECTIVE

Dotés de représentants du personnel, les travailleurs doivent aussi bénéficier d'un statut collectif négocié.

A l'heure actuelle, de nombreuses couches de la population n'en disposent pas encore. En effet, plus de 30 ans après la loi du 11 février 1950 organisant le droit des conventions collectives, plusieurs millions de salariés, principalement du secteur tertiaire, ne sont couverts par aucune convention collective ou par une convention collective datant de plusieurs années et non réactualisée. Pour ces travailleurs, les seules garanties existantes sont celles qui découlent du code du travail. Ainsi, la principale obligation pour leur employeur en ce qui concerne les salaires, est le paiement du SMIC, ce qui laisse une place importante à l'arbitraire dans la détermination des rémunérations. Il en est de même pour la fixation des qualifications, de l'indemnisation de la maladie ou du licenciement, de la durée du travail.

L'objectif fixé ici est que dans un délai de 2 ans, une convention collective soit applicable à chaque travailleur quel que soit le secteur professionnel ou géographique dans lequel il exerce son activité.

Deux phénomènes sont à l'origine de cette absence de garanties sociales efficaces et cohérentes pour une partie importante des salariés. En premier lieu, aucune négociation n'a pu être engagée dans certaines branches. Cette situation s'explique dans certains cas par le refus des employeurs de négocier, dans d'autres par l'absence d'organisation du patronat ou des organisations syndicales dans le secteur considéré. La conséquence de ce « vide conventionnel » se retrouve d'une manière analogue dans les branches professionnelles où aucune modification conventionnelle du statut des salariés autre que les avenants de salaire, n'est intervenue depuis plusieurs années.

En second lieu, une certaine anarchie règne dans la détermination du champ d'application des conventions collectives puisqu'existent à l'heure actuelle près de 300 conventions collectives nationales et plus du double au niveau régional. Ceci résulte du fait que les limites du champ d'application d'une convention collective découlent de la seule décision des parties à la négociation, en fonction de leur propre organisation ainsi, toutes les branches d'un même secteur professionnel ne sont pas unifiées et ne le sont que si la profession organisée recouvre tout le secteur. De même, certaines branches d'un même secteur professionnel peuvent s'exclure d'elles-mêmes du champ d'application en créant une chambre syndicale patronale autonome. Ce fonctionnement conduit parfois à une atomisation excessive et injustifiée. Il y a donc lieu de mener une politique volontariste pour

réduire l'émiettement excessif des branches professionnelles et pour parvenir à combler l'absence pure et simple de conventions collectives.

Pour parvenir à cet objectif, il est proposé de procéder à une large concertation d'abord dans le cadre de la commission supérieure des conventions collectives dont le rôle sera à la fois renouvelé et étendu, puis au sein plus restreint de branches professionnelles spécifiques. Un bilan des vides conventionnels et des rapprochements souhaitables dans certains secteurs sera ainsi opéré.

Seront ensuite utilisés tous les moyens qui sont ceux du ministre du Travail pour parvenir à l'objectif fixé. Seront réunis dans chaque branche non détentrice d'un accord professionnel ou couverte par une convention ancienne, les partenaires patronaux et syndicaux au sein de commissions mixtes présidées par un membre de l'administration du travail, afin d'essayer de parvenir à un statut négocié. Sera utilisée en outre de façon systématique, sous réserve que deux organisations syndicales les plus représentatives ne s'y opposent pas, l'extension des accords existants qui les rendent ainsi, quel que soit leur signataire, applicables à l'ensemble des travailleurs d'une profession. Sera enfin modifiée la procédure dite d'élargissement afin de pouvoir en dernier recours, si aucune solution négociée n'a pu être trouvée, rendre applicable à un secteur professionnel ou géographique la convention d'un autre secteur.

2. FAIRE DU DROIT DES CONVENTIONS COLLECTIVES UN STIMULANT DE LA NÉGOCIATION

La loi de 1950 doit, à cet égard, être modifiée sur plusieurs points afin de faire de la négociation le mode normal de fonctionnement des relations sociales.

Plusieurs idées viennent dès lors étayer cette volonté. La première, c'est que la négociation doit être, sinon permanente, du moins fréquente pour que l'évolution des garanties sociales que contiennent des conventions collectives, soit régulièrement adaptée aux nouvelles données de la branche professionnelle, tant dans le domaine des salaires, du statut, que dans celui de l'évolution technologique.

Accroître la fréquence de conclusion des conventions collectives...

La plupart des conventions collectives sont conclues pour une durée indéterminée et beaucoup, comme elles ne sont pas révisées régulièrement, n'apportent plus de garanties autres que celles que le code du travail a généralisées à l'ensemble des salariés. Par ailleurs, en ce qui concerne les classifications qui définissent l'ensemble des emplois d'un secteur, l'absence de mise à jour peut avoir des conséquences graves car l'évolution technologique rend périmées les anciennes classifications et leur ôte toute valeur. Aussi chaque entreprise est contrainte d'élaborer son propre système de classement, ce qui retire tout intérêt aux comparaisons sur le marché du travail dans le même secteur professionnel. Il faut donc, pour éviter ce risque, prévoir que les classifications devront être revues tous les cinq ans afin de vérifier les conditions de leur adaptation à l'évolution scientifique, quitte, le cas échéant, à établir le constat selon lequel leur adaptation demeure satisfaisante.

C'est surtout en matière salariale que le problème est le plus aigu : en effet, en 1979, les trois quarts des grilles hiérarchiques de salaires dans les branches fixaient des salaires minima, au bas de la hiérarchie, inférieurs au SMIC, de sorte que tout relèvement du SMIC

accentuait les tassements en bas de la hiérarchie. A l'heure où le gouvernement envisage de mener une politique active du SMIC, ce phénomène est préoccupant.

De la même manière, dans nombre de secteurs les écarts entre les salaires minima et les salaires effectivement payés pour les mêmes emplois pouvaient être de l'ordre de 20 % à 30 %.

Comment peut-on croire, alors, que les salariés peuvent se reconnaître dans la négociation collective de branche et croire à son influence ?

Ainsi, apparaît-il nécessaire de prévoir, dans les branches, une rencontre annuelle sur les salaires avec pour double objectif, l'étude de l'incidence de l'évolution du SMIC sur la hiérarchie des salaires et de celles des salaires minima sur les salaires réels, d'autre part l'analyse des priorités que doit s'assigner la politique salariale. A l'occasion de cette négociation annuelle, la mise au point par les fédérations patronales d'un rapport sur les conditions économiques, salariales et d'emploi dans la branche sera un élément appréciable de la qualité et du sérieux des négociations.

Étendre le contenu des conventions collectives...

La deuxième idée se donne pour objectif de faire en sorte que l'existence de certaines clauses obligatoires dans les conventions collectives incite à traiter les problèmes spécifiques de la branche professionnelle et l'adaptation de nécessités émanant du monde du travail à la branche considérée.

Ainsi en est-il du travail à domicile trop souvent négligé, même dans les conventions de branches où cette forme d'emploi se rencontre fréquemment, et dans celles où elle se développe notamment grâce au développement du télé-travail.

Ainsi en est-il aussi des conditions de l'application de la mixité des emplois clarifiant les conditions de l'accès égalitaire des hommes et des femmes à certains emplois, et du statut des salariés travaillant à l'étranger.

D'une manière générale, quand une clause obligatoire ne sera pas traitée dans un projet de texte de convention collective, un rapport devra être établi pour expliciter les raisons de cette absence et il sera remis à la section spécialisée de la commission supérieure de la négociation collective chargée de l'extension de la convention, afin que chacun prenne ses responsabilités.

Renforcer la crédibilité des conventions...

L'adhésion, même tacite, des organisations syndicales ou professionnelles les plus représentatives ayant participé à la négociation d'une convention collective pour que celle-ci soit étendue à l'ensemble de la branche professionnelle, même si toutes ne l'ont pas signé, représente une condition indispensable à la crédibilité de la négociation collective et à son poids dans les relations du travail. Cette troisième idée est fondée sur le principe selon lequel la négociation collective ne peut avoir une fonction essentielle dans le progrès social si, comme c'est le cas actuellement, un accord signé par des organisations représentant une minorité de travailleurs peut devenir la règle de la profession contre l'avis des organisations qui en représentent, le cas échéant, une part plus importante. Les partenaires sociaux pourront donc conclure des accords, chaque organisation syndicale ayant la liberté de ses

critères d'appréciation pour considérer qu'elle doit signer tel ou tel accord, à un moment donné et dans les circonstances socio-économiques existantes au moment de la conclusion.

Cet accord ne pourra toutefois devenir la règle de toute la branche professionnelle par le biais de l'extension par arrêté ministériel si deux organisations syndicales ou professionnelles s'y opposent; ainsi, les organisations représentatives qui auront estimé que leurs responsabilités vis-à-vis des travailleurs qu'elles représentent ne leur permet pas d'être signataires d'un texte, pourront reconnaître que les garanties apportées, même si elles les estiment insuffisantes, méritent d'être appliquées à l'ensemble de la profession dans l'attente d'autres avancées.

Assurer une meilleure diffusion des conventions auprès des travailleurs...

Si chaque travailleur relève d'une convention collective et que plus encore, il est l'acteur du changement par le biais des organisations syndicales qui le représente dans la négociation collective professionnelle, encore faut-il qu'il sache d'une manière certaine de quelle convention il dépend et où il peut consulter le texte dans lequel ses droits sont publiés.

C'est bien sûr au sein même de l'entreprise que l'information doit être assurée et pour cela il convient d'introduire une mention nouvelle sur le bulletin de paie, qui serait celle de la convention collective applicable à l'entreprise.

Par ailleurs, en plus de l'affichage traditionnel, le lieu où cette convention devrait pouvoir être consultée, fera l'objet d'une information. Afin d'éviter toute atteinte à la liberté de consultation, un exemplaire du texte sera détenu par les délégués du personnel. Tous les ans enfin, l'employeur informera les instances de représentations du personnel, comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel, des progrès intervenus dans la négociation collective de la branche qui lui sont applicables. S'il n'y a pas d'instance de représentation, cette information sera communiquée directement aux salariés.

Garantir l'application des conventions...

Ces mesures de publicité ne dispensent pas d'un renforcement du contrôle de l'application des conventions collectives. Sur ce point, une certaine unanimité se dégage au moins entre les organisations syndicales, pour demander l'extension des sanctions pénales applicables à la violation des dispositions pénalement sanctionnées dans la loi, aux dispositions conventionnelles étendues correspondantes. Entrent dans cette rubrique par exemple, les instances de représentation du personnel créées à partir de seuils plus bas que ceux prévus par la loi. Dans un certain nombre d'hypothèses précisées par la loi, ces sanctions pénales seront étendues aux dispositions conventionnelles non étendues. Une fois qu'elles seront négociées et connues, le ministère du Travail veillera à ce que les conventions soient appliquées.

Favoriser la conclusion d'accords...

Pour assurer le renouveau de la négociation collective, il faut mettre au point des mécanismes souples de conciliation, de nature à permettre une solution négociée des blocages qui ne permettent pas de conclure une convention. La réforme de la médiation aura pour effet d'une part, de rendre plus souple le recours à un médiateur, sans qu'il soit besoin de la procédure préalable actuelle, d'autre part de rendre publics les constats éventuels de désaccord sur les recommandations de médiation, dans le but là aussi, d'amener chacun à

prendre clairement ses responsabilités dans un éventuel échec. Par ailleurs, la liste des médiateurs sera élargie et le ministre du Travail se réservera la possibilité de désigner, selon les circonstances, telle ou telle personnalité qualifiée s'il est considéré que son intervention, acceptée par les parties, est de nature à faciliter les conditions d'une solution.

Le ministre du Travail aura la responsabilité de tout mettre en œuvre pour faciliter ce renouveau de la négociation collective :

En premier lieu, l'incitation à la négociation sera créée par les moyens déjà évoqués pour assurer la régression du « vide conventionnel » et l'émiettement excessif des branches professionnelles.

Pour accomplir ce rôle, le ministre du Travail s'appuiera sur la commission supérieure des conventions collectives qui sera rénovée et pourrait devenir la « commission nationale de la négociation collective ». Cette commission nationale redéfinie verra sa composition davantage centrée sur les partenaires des relations industrielles. Elle aura pour mission d'apporter des conseils et avis dans le domaine de la négociation collective. Elle sera consultée sur tout projet de législation dans ce domaine, pourra émettre des propositions, faire procéder à des études et sera saisie du bilan annuel sur la négociation collective qui sera élaboré et publié pour parfaire l'information des partenaires sociaux.

Deux sous-commissions traduiront sa compétence. L'une sera chargée des problèmes juridiques liés à la négociation, à l'extension des conventions collectives et à leur interprétation. L'autre aura à connaître des aspects salariaux de la négociation collective et notamment de l'évolution du coût de la vie, du SMIC et des évolutions des politiques salariales de branche. Cette commission nouvelle constituera un élément essentiel pour assister le ministère du Travail dans l'incitation et la définition d'une politique dans le domaine contractuel.

Par ailleurs, le ministère du Travail apportera les informations de nature à accroître la connaissance de la vie conventionnelle par le développement d'un grand fichier des conventions collectives où chacun pourra puiser les indications sur la façon dont les branches ont traité tel ou tel problème, et connaître les avancées réalisées sur une question précise.

Il conviendra aussi que soit tenu une sorte de fichier des acteurs de la négociation et que les statuts des différentes organisations syndicales d'employeurs ou de salariés soient déposés au ministère du Travail.

La mise en œuvre conjuguée de ces moyens et de ces réformes législatives permettra le renouveau de la négociation collective qui se développera et s'enrichira du contenu de ce droit nouveau des travailleurs que constitue l'instauration d'une obligation de négocier dans l'entreprise.

III - RENDRE LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE DANS L'ENTREPRISE

La novation majeure dans la mise en œuvre des droits nouveaux pour les travailleurs réside en l'instauration d'une obligation de négociation annuelle entre l'employeur et les organisations syndicales représentées dans l'entreprise. Les travailleurs sont ainsi acteurs au niveau de l'entreprise par l'intermédiaire des organisations syndicales qu'ils se sont reconnues comme interlocuteurs et comme représentants pour négocier avec l'employeur, les conditions dans lesquelles ils contribuent à l'effort de production de l'entreprise. La rencontre annuelle sur les salaires, sur la durée du travail ou sur d'autres conditions générales de travail n'est que l'expression de la nécessité devant laquelle se trouvent les salariés d'être partie prenante dans la détermination de ces éléments essentiels dans leur vie quotidienne.

Cette obligation de rencontre, au moins une fois par an, pour déterminer certaines des conditions les plus importantes de la vie au travail conduit à faire le choix de conférer une crédibilité des accords signés par le poids apporté à la signature et aux conditions de validité des accords.

La loi, dans certains textes ultérieurs, prévoira quand cela semblera souhaitable, que des accords d'entreprise puissent déroger à certaines de ses modalités d'application. Cette souplesse accordée aux interlocuteurs en présence dans l'entreprise pourrait exister par exemple dans le domaine de la durée du travail, sur la répartition hebdomadaire du travail ou sur la durée journalière de celui-ci.

Les nouveaux projets de textes prévoient également la possibilité d'adapter certaines dispositions de conventions collectives de branches à la spécificité de l'entreprise : pour les salaires, par exemple, les accords d'entreprise pourront adopter des modalités de répartition différentes entre les salaires de la branche en pourcentage, négociées au niveau de la branche, sous réserve bien entendu, que l'incidence globale sur la masse salariale soit au moins égale à celle qui découlerait de l'application de l'accord de branche, et que les salaires minima conventionnels et le SMIC soient respectés.

Le portée accordée à la négociation dans l'entreprise implique que les conditions de validité d'un tel accord soient soumises à des règles strictes qui évitent toute dénaturation de la négociation notamment par l'intervention de syndicats minoritaires qui, par leur seule signature, engageraient l'ensemble des salariés sur des modifications d'une telle importance. Aussi des critères de représentativité d'un certain pourcentage de salariés par les organisations signataires devraient être fixés pour que l'accord soit valable.

Ces négociations devront se dérouler au niveau de l'entreprise et non de l'établissement sauf si les parties en décident autrement. C'est à ce niveau que les décisions sont prises et que le pouvoir réel de l'employeur se manifeste. Ceci garantira la cohérence des sujets de la négociation au sein d'une même entreprise.

La liberté marquera le choix des thèmes de la négociation, à l'exception des salaires et de la durée du travail qui devront être obligatoirement traités. Pour les autres aspects de la vie de l'entreprise, l'employeur ou les organisations syndicales pourront, s'ils le souhaitent, mettre tel ou tel thème à l'ordre du jour, par exemple certaines normes en matière de santé (bruit, chaleur, etc.) ; des aménagements de la représentation du personnel (crédit d'heures, moyens supplémentaires, etc.), le statut et les modalités de recours à des emplois temporaires.

Cette obligation de négocier n'implique pas l'obligation de conclure mais il faudra que les négociations soient sérieuses et non pas formelles. L'ordre du jour et les revendications déposées devront être discutés de façon approfondie et des contre-propositions écrites, s'il y a lieu, devront être formulées. Les réponses faites à ces contre-propositions devront également être analysées et discutées.

En cas de désaccord à l'issue de la négociation, l'employeur pourra prendre ses responsabilités et décider librement, même sur les sujets qui n'auront pas abouti.

La sanction du refus de répondre à l'initiative d'une ou de plusieurs des organisations syndicales de provoquer la réunion annuelle de négociation est sanctionnée pénalement au titre de l'article L 461-2 du code du Travail sanctionnant les entraves au droit syndical.

Certains soutiennent que l'institution de l'obligation de négocier dans l'entreprise crée un déséquilibre préjudiciable à la négociation de branche et notamment qu'il n'est pas possible, comme nous le souhaitons, de développer à la fois la négociation collective de branche et la négociation dans l'entreprise, l'une ne pouvant se développer qu'au détriment de l'autre.

Il s'agit là d'une conception négative qui méconnaît l'ampleur des possibilités d'enrichissement de la vie conventionnelle permise par ce système. Pour aboutir à la conclusion de l'analyse critique évoquée, il faudrait présupposer l'indépendance entre les deux niveaux de négociation. Ce n'est pas notre conception. Bien au contraire, les deux niveaux renvoient l'un à l'autre ; les avancées réalisées dans les accords d'entreprise d'une même branche seront tôt ou tard repris par la négociation de branche et par là même s'appliqueront à l'ensemble des entreprises, quelle que soit leur taille, et la vie conventionnelle viendra ainsi s'inscrire dans la lutte contre les inégalités.

Une dynamique conventionnelle très forte résultera donc au contraire du développement de la négociation à tous les niveaux. L'une, la branche, assurera l'ensemble des garanties sociales minimales au profit des salariés d'une branche, l'autre prendra en compte les spécificités de chaque entreprise et définira, en les adaptant le cas échéant, l'application ou le dépassement de ces garanties.

L'articulation entre les deux niveaux de la négociation est donc absolument cohérente et laisse une large marge d'initiative aux différents négociateurs concernés, sans pour autant fonder une quelconque surenchère ou addition systématique d'avantages.

La mise en œuvre du contenu de ce rapport est de nature à opérer une transformation profonde et durable des relations industrielles dans notre pays et crée une véritable rupture avec le modèle existant.

Il s'appuie en effet sur une conception de l'entreprise, des rapports sociaux, de la société, différente de celle qui dominait.

Conscient de l'ampleur de la tâche qui m'était confiée, j'ai tenté de concilier deux impératifs qui, plus que jamais, sont liés.

Le premier de ces impératifs est de mettre en œuvre des forces de progrès et de clarté qui permettent aux travailleurs d'accéder dans la société à la place qui doit être la leur, et d'agir sur leur vie quotidienne, directement ou par la négociation des conditions de leur travail

dans les entreprises, plutôt que de céder à la facilité en développant des mécanismes qui favorisent des antagonismes et exacerbent des blocages.

Le second est de faire coexister la reconnaissance des droits nouveaux aux travailleurs et les divers équilibres de l'entreprise en libérant la capacité d'innovation et d'adaptation des travailleurs, indispensable dans les circonstances économiques difficiles que nous connaissons.

Les nouveaux textes, qui viendront traduire dans les faits les mesures développées dans ce rapport, ne manqueront pas d'avoir une influence considérable sur les relations du travail et, je le souhaite, créeront les conditions de la mise en présence de deux responsabilités.

La responsabilité sociale des employeurs, qui comprendront, comme certains l'ont déjà fait, que la négociation dans l'entreprise constitue un élément favorable à une progression économique harmonieuse ou permet de rechercher des solutions mieux adaptées pour aborder une situation conjoncturelle difficile.

La responsabilité des organisations syndicales appelées, du fait du développement de la négociation collective à tous les niveaux, à mieux prendre en compte la totalité des éléments qui conditionneront la conclusion des accords ou l'échec des négociations.

Je souhaite enfin, que tous les travailleurs ressentent rapidement dans leur vie quotidienne le changement profond imprimé par ces réformes.

ANNEXES AU RAPPORT SUR LES DROITS DES TRAVAILLEURS

ANNEXE 1 :

LA RÉUNIFICATION DE LA COLLECTIVITÉ DE TRAVAIL

ANNEXE 2 :

LE RENOUVEAU DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

ANNEXE 3 :

**LE RENFORCEMENT DES INSTITUTIONS
REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL**

ANNEXE 4 :

**LES CONDITIONS DE TRAVAIL :
TERRAIN PRIVILÉGIÉ DE L'EXPRESSION DES
TRAVAILLEURS DANS L'ENTREPRISE**

ANNEXE 1 :

LA RÉUNIFICATION DE LA COLLECTIVITÉ DE TRAVAIL

L'impact de la crise économique depuis 1974, la dégradation de la situation de nombre d'entreprises et l'incertitude générale quant aux perspectives à moyen terme qui en résulte, a profondément modifié leurs pratiques de gestion de la main-d'œuvre.

Les principales caractéristiques de ces nouvelles formes de gestion de la main-d'œuvre sont les suivantes :

- Réduction du « noyau dur » et accroissement de la mobilité des salariés permanents de l'entreprise :

La recherche de la diminution des coûts salariaux conduit les entreprises à réduire au maximum le nombre des salariés permanents qui en constituent le « noyau dur » et bénéficient de tous les avantages de la convention collective et de l'accord d'entreprise. Le « noyau dur » tend à se resserrer autour des fonctions considérées comme essentielles pour la pérennité et le développement de l'entreprise. Dans le même temps sont développées des politiques de mobilité interne des salariés permanents par la polyvalence, et de mobilité externe par le transfert dans d'autres établissements ou dans d'autres entreprises du même groupe.

- Développement des emplois précaires :

Parallèlement, s'est considérablement développé le recours à des emplois temporaires dans lesquels les salariés ne bénéficient ni de l'ensemble des avantages accordés aux travailleurs permanents, ni de la garantie de l'emploi.

Ainsi, à titre d'exemple, dans les motifs d'inscription au chômage à l'ANPE, les fins de contrat à durée déterminée et de missions de travail temporaire sont passées de 21,4 % des motifs d'inscription en 1976 à 34,7 % en 1980. Tout laisse à penser que ce dernier chiffre sera dépassé pour 1981.

Le gouvernement précédent n'a pas su empêcher que le travail à temps partiel constitue une forme d'emploi infériorisée, et de fait précaire, pour les salariés qui le choisissent ou y sont contraints par la situation de l'emploi. Une réforme de cette loi va intervenir dans de brefs délais. Parallèlement, sera rénové le statut du travail à domicile notamment pour permettre un développement harmonieux sous ses nouvelles formes tel que le télé-travail.

- Rejet hors de l'entreprise de fonctions qui y étaient habituellement assurées ou de fonctions nouvelles :

La recherche de flexibilité dans leur gestion, y compris de la main-d'œuvre, conduit les entreprises à faire assurer par des entreprises extérieures des fonctions qu'elles assuraient elles-mêmes autrefois ou à leur confier directement des fonctions nouvelles qu'elles ne souhaitent pas assurer elles-mêmes. L'extériorisation de ces fonctions - qui ne s'explique pas seulement par des considérations de gestion de la main-d'œuvre - se manifeste par la création de filiales, le développement de la sous-traitance de production et de service, et le renouveau du travail indépendant (dans les transports et le bâtiment en particulier).

Les conséquences de ces nouvelles méthodes de gestion de la main-d'œuvre ont été maintes fois dénoncées par les organisations syndicales et sont bien connues. On en rappellera ici les principales :

- multiplication de statuts aux niveaux de protections sociales très variables, le plus souvent par la création de statuts infériorisés ;
- précarisation d'une partie croissante de la main-d'œuvre utilisée sans garantie réelle d'emploi autant sur des postes de travail permanents que sur les emplois temporaires ;
- dilution du collectif de travail par la coexistence dans un même lieu géographique de travailleurs contribuant au même processus de production mais appartenant à des entreprises différentes et pourvus de statuts divers ;
- impossibilité pour les organisations syndicales et les institutions représentatives de connaître la réalité économique de l'entreprise au-delà des apparences juridiques puisque le droit du travail dans son ensemble, et donc le droit de la représentation du personnel, repose sur la notion d'employeur juridique ;
- impossibilité, ou grande difficulté pour les travailleurs et les organisations syndicales, de mettre en œuvre une action collective de défense de leurs intérêts en raison de la diversité des statuts et des situations juridiques et de l'isolement ainsi créé pour chacun.

Conscient de ces difficultés et de la nécessité de réunifier au plus vite la communauté de travail qu'est l'entreprise, le ministre du Travail va prendre les dispositions qui s'imposent, notamment sur le plan réglementaire. Il lui appartient, à cette occasion, de définir clairement les règles du jeu de façon à ce que, les connaissant, les entreprises modifient leurs pratiques en conséquence.

Mais il apparaît à l'évidence que la négociation entre partenaires sociaux jouera un rôle essentiel dans l'élaboration de nouvelles modalités de gestion du personnel conformes aux aspirations des salariés et aux contraintes des entreprises.

Les principes qui guident l'action du ministère du Travail en la matière peuvent être résumés en deux propositions :

- L'aspiration des travailleurs à un contrat de travail qui leur assure la plénitude de leurs droits sociaux et la garantie de l'emploi, autant que cela est possible, est légitime. Le contrat de travail à durée indéterminée doit être le type de contrat de référence et l'objectif.
- Il est nécessaire que les entreprises disposent d'une certaine flexibilité dans la gestion de leur personnel.

Mais les moyens d'assurer cette flexibilité doivent et peuvent être trouvés par les entreprises elles-mêmes, sans qu'elles précarisent et infériorisent certaines catégories de salariés. Ces moyens existent : ainsi, les possibilités fournies par le développement de la gestion prévisionnelle qui permet d'aménager les conséquences des évolutions structurelles ou conjoncturelles futures ; les possibilités offertes par les moyens de mobilité interne (possibilité de faire varier la quantité d'heures travaillées dans le cadre d'accords négociés sur la réduction et l'aménagement du temps de travail, possibilités offertes par les actions de formation et d'adaptation du personnel ou par le chômage partiel) ; les possibilités offertes par les moyens

de mobilité externe (départs en pré-retraite ou en garantie de ressources et, en dernier recours, licenciements).

Pour sa part, le ministère du Travail, tout en favorisant la négociation sur ces thèmes, proposera la réforme des textes actuels sur le travail temporaire et le contrat à durée déterminée.

La possibilité donnée aux entreprises de recourir temporairement à de la main-d'œuvre extérieure étant acceptée, on peut penser tout naturellement qu'il revient à l'ANPE de prendre en charge ce type de placement cela correspond d'ailleurs à la fois à la lettre de la loi lui donnant le monopole du placement, et à son esprit. Cependant, il paraît à l'heure actuelle irréaliste de demander à l'Agence, même si la réforme du travail temporaire doit réduire de façon conséquente le nombre de recours à ce type de travail, d'effectuer cette tâche supplémentaire, à un moment où le nombre de chômeurs est très élevé et les missions de cet organisme déjà fort complexes.

Il semble toutefois que la mission de placement de salariés temporaires doit être intégrée dans la réflexion que le gouvernement mène actuellement sur la création d'un grand service public de l'emploi. Dès sa mise en place, des expériences de placement de travail temporaire seront lancées qui permettent à la fois de répondre aux besoins jugés justifiés des entreprises et au souhait de maintien d'un statut protecteur pour les salariés qui occuperont ces emplois. Au terme d'une période de 3 ans qui sera fixée aux entreprises de travail temporaire dans la nouvelle loi qui s'appliquera à cette profession, un constat de la situation sera réalisé, sur la base duquel les décisions et les structures des organismes de placement de travail temporaire seront prises.

1. DÉFINIR UN CADRE LIMITÉ ET PRÉCIS POUR LES MODALITÉS DE RECOURS A L'EMPLOI TEMPORAIRE

Les lois de 1972 sur le travail temporaire et de 1979 sur le contrat à durée déterminée ont été, dans la pratique, détournées de leur esprit. Les entreprises ont de plus en plus tendance à utiliser en permanence un volant de main-d'œuvre temporaire et à faire tenir des postes permanents par des salariés temporaires.

Les abus sont constatés tant dans le recours au travail temporaire que dans le recours au contrat à durée déterminée. C'est pourquoi il apparaît nécessaire de préciser par la loi dans quel cadre limité il peut être fait appel à ces formes d'emploi temporaire.

1.1. Préciser clairement et limitativement pour quels motifs il peut être fait appel au travail temporaire ou aux contrats à durée déterminée

1.1.1. Le recours au travail temporaire et aux contrats à durée déterminée sera limité aux motifs de recours suivants :

- absence temporaire d'un salarié permanent pendant la durée de cette absence et, plus généralement, suspension d'un contrat de travail pendant le temps de cette suspension ;
- survenance de la fin d'un contrat de travail dans l'attente de l'entrée en service effective du travailleur permanent appelé à remplacer celui dont le contrat a pris fin ;

- survenance d'un surcroît extraordinaire de travail lorsque celui-ci ne résulte pas d'une activité saisonnière. (La deuxième partie de la phrase ne sera pas applicable aux contrats à durée déterminée) ;

- travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir les accidents imminents, organiser les mesures de sauvetage ou réparer des insuffisances du matériel, des installations ou des bâtiments de l'entreprise présentant un danger pour les travailleurs.

1.1.2. Pour le contrat à durée déterminée comme pour les contrats de travail temporaire, le contrat écrit comportera l'énoncé des motifs précis de recours. En cas de remplacement d'un salarié absent, le contrat précisera son nom et prénom, sa qualification et son poste de travail.

1.1.3. L'interdiction du remplacement d'un salarié en grève dans l'établissement sera désormais commune au travail temporaire et aux contrats à durée déterminée.

1.2. Interdire l'utilisation de l'emploi temporaire pour de longues durées, des durées incertaines ou pour tenir des postes de travail permanents

1.2.1. Limitation de la durée

Les contrats de travail temporaire seront limités à une durée de 6 mois sans renouvellement ou prolongation possible. Seule la suspension du contrat de travail pour maladie, maternité et accidents du travail ne sera pas limitée à condition que la durée connue de la première absence ait été inférieure à 6 mois. Une souplesse permettant une prorogation de quelques jours du contrat pourra être prévue.

Les contrats à durée déterminée seront limités à une durée de un an. Un décret déterminera les dérogations de cette durée limitée. Il prévoira en particulier une dérogation pour le remplacement d'un salarié absent de longue durée (pour formation, congé parental, service militaire...).

1.2.2. Contrats de date à date

Le contrat de travail temporaire et les contrats à durée déterminée seront des contrats de date à date, sauf les contrats conclus pour le remplacement d'un salarié absent pour maladie, maternité ou accident du travail. Des dérogations à ces dispositions seront prévues par décret pour les contrats à durée déterminée conclus dans certaines professions, par exemple les artistes, les enquêteurs de sondage, les travailleurs saisonniers...

1.2.3. Limitation du renouvellement du contrat

- Le renouvellement d'un contrat de travail temporaire dans la même entreprise utilisatrice sera interdit.

- Le renouvellement d'un contrat à durée déterminée sera limité à une fois, à condition que la somme de la durée des deux contrats soit inférieure à une année.

- Limitation des reconductions de contrat temporaire dans la même entreprise utilisatrice :

a) la succession de missions ou de contrats à durée déterminée sur un même poste de travail ne sera possible que si le délai qui s'écoule entre deux missions ou deux contrats à durée déterminée, ou une mission et un contrat à durée déterminée, n'est pas au moins égal au tiers de la première mission ou du premier contrat ;

b) la succession de missions pour un même salarié temporaire, quel que soit l'entreprise de travail temporaire qui l'emploie, est interdite avant qu'un délai au moins égal au tiers de la première mission ne soit écoulé.

1.2.4. Sanctionner le recours abusif à la main-d'œuvre temporaire

Hors du cadre qui vient d'être décrit, le recours aux travailleurs temporaires sera interdit et les sanctions seront renforcées tant pour les dirigeants d'entreprises de travail temporaire qui se mettent en infraction, que pour les entreprises qui recourent illégalement à de la main-d'œuvre temporaire.

Il convient à cet égard de :

- renforcer la pénalité d'interdiction d'exercer la profession pour les responsables d'entreprise de travail temporaire qui enfreignent les dispositions essentielles de la législation en l'étendant aux membres du conseil d'administration ;
- instituer des sanctions pénales pour les entreprises qui recourent aux services d'entreprises de location de main-d'œuvre hors du cadre du travail temporaire. Les sanctions pénales seront complétées par des sanctions civiles de requalification du contrat des salariés irrégulièrement occupés qui seraient alors rattachés à l'entreprise utilisatrice ;
- instituer des sanctions civiles de requalification en contrats à durée indéterminée de contrats à durée déterminée irréguliers.

2. ASSURER A L'ENSEMBLE DES SALARIÉS UN TRAITEMENT SIMILAIRE A CELUI DES SALARIÉS PERMANENTS EN LIMITANT LA SPÉCIFICITÉ DE LEUR STATUT AUX SEULES NÉCESSITÉS

Il n'est pas légitime que des salariés travaillant dans une même entreprise relèvent de statuts différents et inférieurs à ceux des salariés permanents à plein temps, sous prétexte qu'ils sont des travailleurs temporaires.

Ce principe doit être celui de l'égalité de traitement, dont sont décrites ici les principales modalités.

2.1. Les salariés temporaires (contrat à durée déterminée et travail temporaire)

2.1.1. Les salariés temporaires doivent percevoir au minimum une rémunération égale à celle qu'ils auraient s'ils étaient engagés à titre permanent par l'entreprise utilisatrice. Les modalités de calcul de la rémunération - qui comprendra le salaire et l'ensemble des primes perçues par des salariés nouvellement embauchés - seront précisées par décret. Ce dispositif n'exclut pas la possibilité pour la profession du travail temporaire de conclure une convention collective qui comporterait une grille de salaires interprofessionnelle. Celle-ci serait applicable quand le salaire dans l'entreprise utilisatrice lui serait inférieur.

2.1.2. Les salariés temporaires doivent avoir accès aux œuvres sociales des entreprises utilisatrices dans les mêmes conditions que les salariés permanents, notamment en ce qui concerne la restauration, le vestiaire, la douche et le transport (le problème se pose plus pour les salariés d'entreprises de travail temporaire que pour les salariés à contrat à durée déterminée).

2.1.3. Par ailleurs, un certain nombre de dispositions spécifiques aux salariés temporaires doivent être prises pour tenir compte de leur situation.

- Un contrat de travail écrit devra être remis au salarié et prévoir en particulier :

- le motif de recours précis et éventuellement le nom de la personne remplacée ;
- la durée du contrat et éventuellement sa possibilité de renouvellement pour le contrat à durée déterminée ;
- le montant de la rémunération mensuelle du salarié permanent de même qualification.

- Une indemnité de précarité d'emploi calculée en fonction du salaire perçu pour la mission et dont le taux sera sans doute légèrement réévalué (10 % actuellement) devra être versée aux travailleurs temporaires : une partie de cette prime pourrait ne pas être payée si l'entreprise de travail temporaire fournit une nouvelle mission dans des délais déterminés. Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée pourraient percevoir de la même manière une prime de précarité d'emploi.

- Une négociation professionnelle de travail temporaire devrait s'engager pour mettre en place les principes des systèmes d'indemnisation de la maladie, de médecine du travail et de formation professionnelle. Des organismes paritaires devraient en assurer la gestion.

- L'indemnisation du chômage intempéries équivalente à celle existant dans le BTP devrait être instituée pour les travailleurs temporaires.

- Un nouveau système de cotisation « accidents du travail » devra être mis en place afin d'impliquer partiellement l'entreprise utilisatrice pour les travailleurs temporaires.

- Une période d'essai doit être prévue par la loi pour les travailleurs temporaires et les contrats à durée déterminée.

- La reprise de l'ancienneté du contrat temporaire doit être réalisée en cas d'embauche définitive par l'entreprise utilisatrice.

2.2. Les travailleurs à temps partiel et les travailleurs à domicile

Du fait de leur présence limitée dans l'entreprise ou de leur éloignement, ces salariés disposent rarement des mêmes conditions de salaires et des mêmes avantages sociaux que les salariés permanents.

La négociation peut prendre en ce domaine une place essentielle en prévoyant dans les conventions collectives de branches ou dans les accords d'entreprise, les conditions de

rémunération et les avantages sociaux applicables aux travailleurs à domicile et travailleurs à temps partiel.

Les conditions d'emploi et de rémunération du personnel à temps partiel font d'ores et déjà partie des dispositions obligatoires des conventions collectives nationales prévues à l'article L. 133-3 du code du Travail.

Le ministre du Travail propose d'y ajouter les conditions de rémunération et d'emploi des travailleurs à domicile, et veillera à ce que ces clauses ne soient pas de pure forme comme cela a été trop souvent le cas jusqu'ici.

Par ailleurs, les statuts des travailleurs à temps partiel et à domicile seront revus dans des délais brefs.

ANNEXE 2 :

LE RENOUVEAU DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

La négociation collective des conditions de travail se déroule dans un cadre juridique dont les traits principaux ont été définis par la loi du 11 février 1950. Ce texte a privilégié la négociation au niveau de la branche d'activité, et plus particulièrement celle des conventions susceptibles d'extension, qui étaient appelées à tenir lieu de règlement professionnel de la branche concernée. Des aménagements ont été apportés par la loi du 13 juillet 1971, qui a assoupli la procédure d'extension, défini le régime juridique d'une catégorie nouvelle d'accords (les accords nationaux interprofessionnels ou professionnels), et donné plus d'autonomie aux accords d'entreprise par rapport aux conventions de branche.

Le bilan quantitatif des accords qui ont été conclus, dans ce cadre, depuis 1950, n'est pas négligeable. Plus de 30 000 accords de branche, conventions, annexes ou avenants ont été signés au plan national, régional ou local.

D'autre part, au 1^{er} janvier 1981, on dénombrait 919 conventions ⁽¹⁾ en vigueur (nombre auquel il faut ajouter les conventions du secteur agricole) dont 295 conventions nationales, 123 d'entre elles étant étendues. Ce nombre élevé de conventions nationales appelle toutefois une remarque importante. S'il y a beaucoup de conventions de branche, c'est parce que la loi n'a pu définir ce qu'est une branche d'activité. Certes, la négociation y a gagné en souplesse du fait de l'absence d'un cadre trop rigide, mais a beaucoup perdu, en contrepartie, en homogénéité et en clarté, par suite d'une tendance au morcellement excessif des champs professionnels couverts. Les conventions nationales qui ne concernent que quelques milliers (voire quelques centaines) de salariés ne sont pas rares. Un cas extrême est atteint pour les industries de la céramique où coexistent 8 conventions nationales distinctes. Ces découpages traduisent le fait que c'est la structure des organisations patronales signataires qui commande, en général, la définition des champs professionnels, alors que la nature des productions ou celle des emplois justifierait une plus grande unité du statut des salariés et une plus grande clarté du paysage conventionnel.

Au plan interprofessionnel, durant la même période, 38 accords nationaux ont été signés (dont 14 relatifs aux régimes de prévoyance et de retraite complémentaire). Il n'existe pas, par contre, de statistiques sûres en ce qui concerne le nombre des accords d'entreprise signés ou qui sont actuellement en vigueur. Il est vraisemblable toutefois que ce nombre ne doit pas dépasser quelques centaines.

Sur une période plus récente, la vie conventionnelle a été marquée par des fluctuations importantes, avec une tendance à la régression du nombre des accords conclus de 1975 à 1978, à laquelle a succédé un redressement en 1979 et 1980. S'il est certain que la propension à négocier et conclure est directement infléchie par les prises de position gouvernementales, comme cela a été le cas à partir de 1976, il est non moins certain que l'indication du nombre d'accords conclus au cours d'une année ou d'une période déterminée ne suffit pas à mesurer l'intensité de la vie conventionnelle. Seule une analyse précise du contenu de l'apport conventionnel le permettrait.

¹ Sans compter les accords d'entreprise.

Les données numériques qui précèdent et qui donnent une certaine indication sur la vie et la couverture conventionnelle doivent être complétées en premier lieu par une estimation du nombre de salariés qui bénéficient de dispositions conventionnelles. A défaut de statistiques récentes (une enquête est actuellement en cours d'exploitation au ministère du Travail et ses résultats seront disponibles en 1982), il faut se reporter à une enquête de 1972 de l'INSEE selon laquelle, dans le champ observé (les établissements industriels de plus de 10 salariés), environ les 3/4 des salariés étaient couverts par une convention collective. On peut en outre constater que le taux de couverture est sensiblement plus faible dans les activités tertiaires où les conventions nationales notamment (et particulièrement les conventions étendues) sont moins nombreuses.

Ces chiffres conduisent à remarquer que, plus de trente ans après le vote de la loi du 11 février 1950, plusieurs milliers de salariés ne bénéficient pas d'une protection conventionnelle. Cette situation s'explique par la combinaison de plusieurs facteurs :

- . un certain nombre d'activités ne sont pas couvertes par des conventions nationales (situation dite de « vide conventionnel »), ou, en l'absence de conventions nationales, ne sont couvertes que partiellement par des conventions régionales, départementales ou locales ; c'est le cas surtout dans les activités tertiaires (commerces et services) ;

- . lorsqu'existent des conventions de branche, une distinction doit être opérée entre celles qui sont étendues et celles qui ne le sont pas : alors que l'application d'une convention étendue est obligatoire dans toutes les entreprises entrant dans son champ, seuls les employeurs adhérents à la ou les organisations patronales signataires sont tenus d'appliquer une convention non étendue. Or, au 1er janvier 1981, l'extension n'a été réalisée que pour un tiers de l'ensemble des conventions ;

- . même dans les entreprises où une convention est applicable, le développement de l'emploi précaire a pour conséquence d'en réduire la portée, certains salariés se voyant totalement exclus du bénéfice de la convention, d'autres n'en bénéficiant que très partiellement, n'ayant pas l'ancienneté nécessaire à l'obtention d'un certain nombre d'avantages.

La mesure de l'apport des conventions n'est possible, en second lieu, qu'à partir d'un bilan plus qualitatif des résultats de la négociation collective. Or, ce bilan est malaisé à établir, car il nécessiterait une comparaison permanente du contenu conventionnel à la législation du moment, de façon à déterminer les points et le degré d'avancée des accords par rapport à la loi. On peut, néanmoins et de manière assez succincte, estimer que l'apport conventionnel a été et reste important, pour toutes les catégories de salariés, dans le domaine des garanties sociales (indemnisation du chômage, total et partiel, de la retraite, de la maladie, des accidents, de la maternité). Depuis dix ans, la négociation a également joué un rôle important en matière de formation professionnelle et, à un degré moindre, de réduction de la durée du travail principalement dans les branches où elle était très élevée. Enfin, les conventions ont amélioré l'indemnisation des salariés en cas de licenciement, notamment pour les cadres. En revanche, d'une façon générale, les accords n'ont que très imparfaitement rempli la fonction essentielle que la loi de 1950 leur assignait en matière de rémunération. L'absence trop fréquente de toute classification professionnelle (un tiers des conventions nationales, pourtant les plus complètes, ne comportent pas de minima hiérarchiques), la périodicité irrégulière des négociations, le recours fréquent à des décisions unilatérales et la fixation de salaires minima souvent inférieurs au SMIC au bas de la hiérarchie, ont enlevé aux négociations salariales, dans beaucoup de branches, leur fonction directrice à l'égard des salaires réels.

Dans un nombre de branches non négligeable, d'autre part, les conventions conclues n'ont pas été actualisées, de sorte que leurs dispositions générales sont actuellement dépassées par la législation et leur contenu salarial privé de tout effet.

Enfin, la négociation n'a que très rarement' abordé, du moins de manière efficace, le domaine pourtant essentiel des conditions concrètes du travail. Ce silence s'explique par le fait qu'il s'agit là de questions à l'égard desquelles les accords de branche ne peuvent avoir qu'une portée limitée, consistant à définir des objectifs et des procédures. Les prolongements concrets ne peuvent intervenir valablement qu'au niveau de l'entreprise. Or, la négociation n'a pas encore trouvé à ce niveau, la place qui devrait être la sienne.

Si l'objectif à assigner à une relance de la négociation collective est donc aisé à définir - faire en sorte qu'à terme tout salarié puisse bénéficier d'un apport conventionnel et centrer le dialogue social sur la négociation du contrat collectif - ce qui vient d'être dit montre que cet objectif ne peut être atteint qu'à condition qu'un ensemble de mesures d'incitation à la négociation soient définies et mises en œuvre sous la responsabilité du ministère du Travail. Il faut, en outre, que le droit de la négociation soit aménagé pour devenir en lui-même un stimulant de la négociation. Il faut enfin que le développement de la négociation dans l'entreprise permette que s'expriment à ce niveau, beaucoup plus nettement qu'à l'heure actuelle, les capacités d'innovation sociale qui y existent dans les domaines essentiels de la vie des salariés.

1. LE MINISTÈRE DU TRAVAIL DOIT POUVOIR JOUER UN RÔLE INCITATIF ET OFFRIR LES MOYENS DU DÉVELOPPEMENT DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Pour que tout salarié soit couvert par une convention collective, il faut que les branches d'activité qui n'ont pas de convention en soient dotées et que ces conventions soient applicables dans toutes les entreprises du champ professionnel et géographique de la convention. Ceci conduit à rappeler brièvement les mécanismes de conclusion et les effets des conventions.

Une ou plusieurs organisations d'employeurs, regroupant un certain nombre d'entreprises exerçant une même activité ou différentes activités, rencontrent des organisations syndicales de salariés (dans la quasi-totalité des cas, affiliées aux confédérations reconnues représentatives au plan national), à l'initiative de certaines des parties, en vue d'élaborer une convention collective. Lorsque la convention est conclue, elle engage les entreprises adhérentes à la ou les organisations d'employeurs signataires. Les employeurs non membres de ces organisations peuvent, par la suite, adhérer individuellement à la convention.

Pour que les conventions soient susceptibles d'extension, il faut qu'elles aient été négociées par les organisations les plus représentatives des activités visées, y compris du côté patronal, et en principe au sein d'une commission mixte, présidée par un représentant du ministre. A la diligence des parties, ou à l'initiative du ministère du Travail, la convention ainsi négociée et dont le contenu répond à certaines conditions, peut être étendue par arrêté après examen de la conformité à la loi et avis de la section spécialisée de la commission supérieure des conventions collectives (CSCC). L'extension rend obligatoire l'application de la convention pour toutes les entreprises entrant dans le champ d'application.

Outre le pouvoir « d'étendre », le ministre du Travail dispose également (mais uniquement sur demande d'une organisation parmi les plus représentatives) de la possibilité de rendre obligatoire, par arrêté, dans un secteur géographique présentant des conditions économiques analogues, en cas de carence ou d'absence d'organisations, une convention de branche déjà étendue dans un autre secteur géographique (procédure dite d'élargissement). Cette même possibilité existe aussi au plan professionnel mais elle n'a été utilisée qu'une fois.

Cet ensemble de mécanismes n'est pas sans poser un certain nombre de problèmes. Pour qu'une convention soit conclue, il faut que les parties veuillent négocier et parvenir à un point d'accord. L'extension n'est possible que si les signataires sont représentatifs. En tout état de cause, le champ couvert par la convention est déterminé par le champ de compétence des organisations d'employeurs, lesquelles découpent ou regroupent les activités économiques suivant des logiques qui leur sont propres. Il faut donc donner au ministre du Travail un rôle d'incitation qui lui permette de remédier à ces difficultés. Mais des moyens nouveaux doivent également être mis à la disposition des partenaires à la négociation.

1.1. L'incitation à la négociation

1.1.1. Étendre le champ couvert par les conventions collectives

Cet objectif se subdivise en deux : faire disparaître les vides conventionnels, faire que les conventions bénéficient au plus grand nombre possible de salariés.

- Comblent les « vides conventionnels ».

Une politique volontariste devra comporter les étapes suivantes :

. l'établissement d'un bilan des vides conventionnels. Il s'agit d'une part, de déterminer de façon très précise les régions et les activités auxquelles aucune convention n'est actuellement applicable, d'autre part, de rechercher, à partir des causes de cette situation, la solution la plus appropriée pour y remédier (soit par la négociation de conventions nouvelles, soit par le rattachement à des conventions existantes). La commission supérieure des conventions collectives rénovée sera associée à cette tâche au ministère du Travail. Cette action sera par ailleurs facilitée par les résultats de l'enquête sur l'application des conventions collectives ;

. la convocation de commissions mixtes présidées par l'administration du travail à partir des constats réalisés. Des commissions mixtes pourront également être convoquées lorsque des conventions n'auront pas fait l'objet d'avenant depuis cinq ans ou plus, cette situation équivalant à une forme particulière de vide conventionnel ;

. l'utilisation par le ministre du Travail des procédures d'extension et d'élargissement ; un aménagement de cette dernière procédure est nécessaire et doit porter sur les deux points suivants : donner au ministre du Travail un droit d'initiative en la matière ; assouplir les conditions de l'élargissement professionnel en se fondant plutôt sur la similitude des emplois exercés que sur celle des conditions économiques. Toutefois, la procédure d'élargissement, qui ne favorise pas la négociation, ne devrait être utilisée que comme solution extrême lorsqu'aucune solution concertée n'aura pu être trouvée.

1.1.2. Faire en sorte que les conventions bénéficient au maximum de salariés

. Prendre des initiatives en matière d'extension. Alors que les dispositions légales actuelles lui en ouvrent la possibilité, le ministère du Travail n'en a jusqu'à présent pas fait usage, la procédure d'extension n'étant mise en œuvre que lorsqu'une demande est formulée par les signataires. La CSCC pourrait être consultée sur un programme d'extension des conventions nationales, régionales et locales qui ne sont pas encore étendues.

. Mieux définir les branches d'activité.

On a rappelé, plus haut, à quelles conséquences avait conduit l'absence de définition de la branche d'activité.

Il est donc indispensable qu'une réflexion approfondie soit menée sur ce qu'est une branche d'activité et sur les critères à retenir (nature du produit ou du service, modes de fabrication, contenu des emplois) pour la définir. On éviterait ainsi notamment que des activités trop disparates ne soient englobées par une même convention, ce qui conduit certaines organisations patronales à choisir tel avenant et à en refuser tel autre, ou à démissionner pour créer une chambre syndicale autonome. Une concertation, à l'initiative du ministre du Travail, devrait donc être engagée sur ce point essentiel, notamment pour permettre d'aboutir à des regroupements conventionnels là où la dispersion actuelle n'est pas justifiée. La CSCC pourrait jouer un rôle important de propositions dans ce domaine.

Les avantages à attendre d'une telle politique de cohérence sont nombreux et permettent notamment de mieux définir les activités qui sont couvertes par une négociation collective et de rendre plus facile l'application des conventions collectives (alors que l'enchevêtrement actuel est la source de nombreux litiges) et les extensions futures. Cette remise en ordre pourrait évidemment trouver son premier point d'application dans le domaine des vides conventionnels. Il paraît, dans le même esprit, nécessaire que toutes les grandes branches soient couvertes par une convention collective conclue au niveau national.

1.2. Les moyens du développement de la négociation

1.2.1. L'élargissement du rôle et des attributions de la CSCC

Il s'agit de permettre à cette instance à compétence nationale de jouer un rôle beaucoup plus actif qu'actuellement dans la définition et le suivi de la politique conventionnelle. La nouvelle commission - qui s'intitulera Commission nationale de la négociation collective - aura une fonction générale de conseil auprès du ministre du Travail en matière de négociation. Elle sera consultée sur tout projet de texte relatif à la réglementation de la négociation, pourra émettre des propositions, faire procéder à des études et sera saisie pour avis du bilan annuel de la négociation collective que lui présentera le ministre du Travail. Ce rapport sera publié.

Deux sous-commissions marqueront sa double compétence.

La première sera chargée des travaux relatifs aux vides conventionnels et des problèmes juridiques de la négociation. Elle donnera un avis sur les textes soumis à extension. D'autre part, elle devra pouvoir intervenir dans l'interprétation des conventions collectives. Les procédures actuelles de résolution des difficultés d'interprétation ne sont pas, en effet, très

efficaces. Il convient donc à la fois d'en améliorer le fonctionnement au niveau des branches et de mettre en place un mécanisme de recours au niveau national.

La seconde sous-commission sera chargée des aspects salariaux de la négociation collective. Elle suivra l'évolution du coût de la vie, du SMIC et sera informée régulièrement des évolutions constatées des salaires minima et réels.

La commission sera dotée d'un secrétariat général assuré par les services du ministère du Travail, qui préparera les travaux de la commission et des sous-commissions ainsi que le bilan annuel de la négociation collective.

Sa composition sera modifiée dans le sens d'un paritarisme plus axé qu'actuellement sur les partenaires des relations industrielles.

1.2.2. Le ministère du Travail doit, plus largement, mettre à la disposition des partenaires à la négociation, des moyens renforcés et propres à favoriser la clarté et l'aboutissement des négociations. Plusieurs mesures seront prises dans ce but.

- Le fichier informatisé des conventions collectives, qui a été constitué à l'administration centrale du ministère du Travail, outre ses fonctions d'étude actuelles, devra voir ses possibilités élargies, par la saisie des textes dans leur intégralité, à la diffusion de ceux-ci grâce aux techniques modernes (photocomposition, microfiches, ultérieurement consultation par terminaux).

Les possibilités que ce fichier offre déjà, et qu'il offrira dans l'avenir lorsque ses moyens seront accrus, justifie qu'il soit largement accessible aux organisations d'employeurs et de salariés et qu'il puisse être utilisé par la section spécialisée à la fois dans sa mission permanente et pour l'établissement du bilan annuel de la négociation.

- Le concours apporté à la négociation des conventions collectives sera également renforcé. Ce concours s'exerce principalement par la présidence des commissions mixtes qui est assurée par l'inspection du Travail. Le prochain renforcement des moyens de l'inspection devrait permettre de faire appel à un plus grand nombre d'inspecteurs pour ces tâches de présidence. Une spécialisation des inspecteurs devra, en outre, être poursuivie à la fois par une étude approfondie des branches dont ils dirigent les négociations et par des actions spécifiques de formation à l'Institut national du Travail.

- Enfin, l'administration centrale doit pouvoir apporter un concours plus poussé (en matière d'information, de procédure, de conseil juridique) aux participants à la négociation. Ceci implique également un renforcement des moyens du service qui est chargé d'organiser les travaux des commissions mixtes.

2. LE DROIT DES CONVENTIONS COLLECTIVES DOIT ÊTRE LUI-MÊME UN ÉLÉMENT DE STIMULATION ET DE COHÉRENCE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Un certain nombre des mesures évoquées au point précédent vont nécessiter la modification des dispositions légales. Il faut, d'autre part, faire en sorte que la politique contractuelle redevienne un moyen privilégié du progrès social et que l'adaptation permanente des conventions collectives de branche soit mieux assurée qu'elle ne l'est. Il faut aussi permettre que les conditions de validité des conventions répondent à des règles prévenant les risques de dénaturation de la négociation, que les blocages empêchant la conclusion d'accords puissent trouver leur solution négociée, qu'enfin les accords conclus reçoivent effectivement application.

2.1. La politique contractuelle doit être un moyen privilégié du progrès social et l'adaptation permanente des conventions de branche doit être facilitée

En France, la plupart des conventions collectives sont à durée indéterminée; il en résulte que, dans un grand nombre de cas, elles ne sont pas révisées de manière régulière. Ainsi les classifications sont-elles souvent dépassées du fait des modifications qu'a pu entraîner le progrès technique dans les qualifications professionnelles. Il faut donc prévoir que les classifications devraient être soumises à un réexamen tous les cinq ans au minimum, quitte, le cas échéant, à établir le constat que leur adaptation reste satisfaisante. Certaines dispositions relatives aux conditions de travail et aux garanties sociales devraient être soumises à la même règle.

C'est toutefois en matière salariale que le problème est le plus aigu :

. parce qu'une forte proportion de conventions fixent des salaires minima beaucoup trop faibles au bas de l'échelle de classification : sur la base d'une étude faite en septembre 1979 au ministère du Travail, on peut estimer qu'à cette époque environ les trois quarts des conventions nationales soit ne comportaient pas de grille hiérarchique, soit fixaient des salaires minima au bas de la hiérarchie très inférieurs au SMIC de sorte que chaque relèvement important du SMIC accentue la tendance à l'écrasement de la hiérarchie. Cette situation n'a pu que s'aggraver avec les derniers relèvements consécutifs du SMIC ;

- parce que, corrélativement, les écarts sont souvent très importants entre les salaires minima et les salaires effectivement pratiqués dans la profession. Des écarts de 20 à 30 % ne sont pas rares, y compris dans des secteurs aussi importants que la métallurgie.

En matière salariale, il est donc nécessaire d'instaurer une procédure de renégociation, au minimum annuelle, qui aura un double objectif d'une part, faire en sorte que les relèvements des salaires minima aient un effet direct sur les salaires réels et étudier l'incidence des majorations du SMIC sur la hiérarchie, d'autre part, créer les conditions d'un dialogue régulier, à partir de bases économiques sérieuses, sur les priorités que doit s'assigner la politique salariale. Dans ce but, une enquête annuelle sur les salaires de la branche devra être organisée, à partir d'un échantillon représentatif d'entreprises. Cette enquête permettra de mesurer les écarts entre les salaires minima hiérarchiques et les salaires réels moyens par catégorie professionnelle.

Dans le même esprit, le principe d'une rencontre annuelle de portée plus générale sera retenu, pour permettre notamment de faire simultanément le point sur l'évolution

économique de la branche, sur la situation de l'emploi et sur les salaires. Un rapport sur ces trois séries de questions devra être remis aux organisations syndicales.

2.2. Les conditions de validité des conventions doivent répondre à des règles prévenant les risques de dénaturation de la négociation

2.2.1. Les clauses obligatoires ne doivent pas rester un cadre vide, du moins pour les plus importantes d'entre elles. Or, force est de reconnaître que les conventions (même étendues) qui comprennent l'ensemble des clauses obligatoires énumérées à l'article L 133-3 du code du travail sont l'exception. On ne saurait se satisfaire d'une telle situation, même si les organisations représentées à la section spécialisée de la CSCC n'ont jamais pris argument de l'absence de certaines clauses obligatoires pour s'opposer à l'extension d'une convention.

Des instructions seront données aux présidents de commissions mixtes, pour qu'ils rappellent aux participants l'intérêt qui s'attache à ce que les clauses obligatoires soient effectivement traitées dans les conventions. Des explications devraient, d'autre part, être fournies à la section spécialisée sur les raisons de l'absence des clauses obligatoires.

Certaines organisations syndicales ont également souhaité que la liste des clauses obligatoires soit complétée, en ce qui concerne notamment :

- les conditions de participation des représentants des salariés à la négociation et à l'interprétation des conventions ;
- les conditions d'utilisation non seulement des travailleurs temporaires mais également de tous les salariés appartenant à des entreprises extérieures ;
- les conditions d'emploi des travailleurs à domicile ;
- les conditions de l'application du principe de la mixité des emplois ;
- le statut des salariés travaillant à l'étranger.

2.2.2. Les conditions de l'extension doivent être modifiées, sur trois points plus particulièrement: l'exercice du droit de veto, les variations du champ conventionnel et l'extension des avenants de salaires.

- Selon les règles actuelles, si toutes les organisations syndicales de salariés représentatives doivent avoir pu participer à la négociation d'un accord, il n'est pas exigé qu'elles signent toutes, ni que celles qui signent représentent un pourcentage minimum de salariés. Ce mécanisme rend possible la conclusion d'accords passés avec des syndicats n'ayant qu'une faible audience dans telle ou telle branche et met en cause la valeur du contrat collectif.

Il n'y a pas lieu de modifier le droit, sur ce point, lorsque la négociation se déroule dans le cadre d'une convention ordinaire. En revanche, en ce qui concerne les accords susceptibles d'extension, qui présentent une importance particulière puisqu'ils sont appelés à constituer le statut de la profession, il importe de rétablir un droit de « veto » au sein de la sous-commission chargée de donner l'avis préalable à l'extension, en prévoyant que l'extension d'un accord ne sera pas possible si deux organisations s'y opposent.

- En second lieu, une source de complications considérables vient de ce que certaines conventions ont un champ d'application qui englobe des activités différentes, représentées par des organisations patronales différentes. Lors de la conclusion d'avenants ultérieurs, certaines de ces organisations peuvent refuser de signer, si bien que les activités correspondantes ne sont pas couvertes par les avenants : à la limite, chaque avenant a son propre champ d'application (différent de celui de la convention initiale), qu'il faut déterminer en comparant les signatures du texte initial et de l'avenant. Cette situation, qui découle en partie de l'hétérogénéité des professions regroupées dans une même convention, n'est pas satisfaisante, car elle nuit à la clarté tant au stade de l'extension que de l'application.

Une meilleure définition du contenu des branches d'activité contribuera à remédier à cet inconvénient. Mais la loi devra également être modifiée de façon, soit à rendre rigide le cadre de l'extension (l'extension des avenants serait prononcée à champ d'application constant), soit, au moins, à préciser la portée de chaque accord (lorsque le champ d'application d'un avenant diffère de celui de la convention, il doit être défini dans l'avenant, en termes d'activités économiques, et par référence au champ fixé dans la convention).

- L'extension des avenants salariaux doit être accélérée : actuellement, du fait de la rigidité de la procédure d'extension, il n'est pas rare qu'un accord de salaires ne soit étendu que six mois au plus après sa conclusion. Sa portée s'en trouve réduite d'autant. Il faut donc prévoir une procédure simplifiée qui, tout en sauvegardant les droits des tiers et la faculté d'opposition, pourrait réduire de moitié les délais de l'extension.

2.3. Le renouveau de la médiation doit permettre d'éviter le blocage de la négociation

En cas de divergence persistante entre les négociateurs, un médiateur devrait pouvoir être désigné directement, sans passer obligatoirement par l'étape préalable de la conciliation (comme il est exigé actuellement), cette dernière procédure s'avérant le plus souvent inefficace lorsque les affaires sont complexes.

Le médiateur dispose de pouvoirs d'investigation très étendus (y compris dans les entreprises elles-mêmes) qui doivent bien entendu être maintenus. Il importe surtout ici que les recommandations qu'il est amené à faire aient une plus grande force (sans pour autant lui conférer un pouvoir d'arbitrage). Alors que dans le droit actuel, les parties intéressées ont la faculté de récuser ces recommandations sans autre précision, qu'elles disposent d'un délai de 8 jours pour ce faire, il convient de prévoir que la récusation doit être motivée et qu'elle puisse donner lieu à publication, comme les recommandations du médiateur elles-mêmes. Cette formule amènera chaque partie à prendre ses responsabilités en cas d'échec, tout en permettant éventuellement qu'à un stade ultérieur, les arguments échangés puissent venir alimenter une reprise des discussions.

Par ailleurs, un développement du recours à la médiation justifie que figurent sur les listes des médiateurs les directeurs régionaux du travail et de l'emploi qui possèdent à la fois une connaissance approfondie de la vie des entreprises et une expérience étendue de la négociation. De plus, dans certains cas, le ministre du Travail devra pouvoir désigner des personnalités ne figurant pas sur les listes, lorsque la nature du conflit le justifiera.

Enfin, les médiateurs figurant sur les listes régionales, qui n'ont compétence en principe que pour les conflits départementaux ou locaux, verront leur compétence étendue aux conflits régionaux.

2.4. Rendre plus effective l'application des conventions doit être aussi un des objectifs importants de la réforme du droit

La situation n'est, en effet, pas satisfaisante à cet égard, même si elle s'explique souvent par l'ignorance pure et simple des parties, particulièrement dans les entreprises les plus petites.

La première chose à faire est donc que chaque travailleur en droit de bénéficier d'une convention collective existante puisse en avoir facilement connaissance. On peut qualifier d'énormes les besoins d'information dans ce domaine : ainsi, sur la base d'une enquête de comptage des demandes d'informations en matière conventionnelle effectuée en janvier 1981 dans l'ensemble des services extérieurs du travail et de l'emploi, on peut estimer à environ un million par an le nombre de ces demandes; à la date de l'enquête, 574 agents (hors le corps de l'inspection du Travail) participaient à titre permanent ou 'intermittent à cette tâche.

Il faut donc veiller à ce que l'information soit assurée d'abord au sein même de l'entreprise: l'avis relatif à l'existence de la convention applicable dans l'entreprise devra préciser l'endroit où le texte peut être consulté. En outre, l'obligation actuelle de remettre un exemplaire de la convention au comité d'entreprise devra être étendue aux délégués du personnel dans les entreprises où n'existe que cette institution de représentation du personnel. La mention de la convention collective applicable devra figurer sur le bulletin de paie de chaque salarié.

Mais surtout, il convient d'instaurer une procédure d'information périodique du personnel. Dans ce but, il faut faire obligation à tout chef d'une entreprise assujettie à une convention collective de branche, d'informer au moins une fois par an son personnel, soit directement s'il n'y a pas d'institutions représentatives, soit à travers celles-ci, sur les obligations nouvelles que lui impose la convention, notamment en matière de salaires et de durée du travail.

Les mesures qui viennent d'être évoquées ne dispensent pas d'un renforcement du contrôle de l'application des conventions collectives. Sur ce point, le code du travail établit une distinction entre les conventions étendues et celles qui ne le sont pas, l'inspection du Travail n'étant chargée que du contrôle de l'application des premières. Le maintien de cette distinction ne se justifie pas, surtout si l'on observe que la convention étendue reste un accord de droit privé. Si, de plus, un progrès social important doit être attendu de la négociation collective, on ne voit pas pourquoi le contrôle de son apport échapperait à l'inspection.

Des revendications assez unanimes sont également présentées par les organisations syndicales de salariés pour que les sanctions pénales qui sont applicables à la violation de certaines dispositions légales soient étendues à celle des dispositions conventionnelles qui vont au-delà de la loi. Outre les dispositions actuelles qui concernent principalement le respect des salaires minima dans les conventions collectives étendues, il apparaît qu'un mécanisme permettant de déclencher des sanctions pénales en cas de violation des clauses conventionnelles peut être envisagé dans deux séries de cas. Il s'agit, d'une part, des clauses qui instituent des représentants du personnel au-delà des obligations légales. Ces représentants s'exposant, dans l'exercice de leur mandat, de la même façon que les représentants légaux, il est normal qu'ils bénéficient d'une protection contre les licenciements sanctionnée comme l'est le délit d'entrave. D'autre part, lorsque la loi

permettra de déroger par accord à certaines dispositions réglementaires (en matière de durée du travail, par exemple), le non-respect de l'accord devra pouvoir être sanctionné de la même façon que le non-respect de la réglementation.

3. INSTAURATION D'UNE OBLIGATION DE NÉGOCIER DANS L'ENTREPRISE

Même si, depuis 10 ans, les accords d'entreprise se sont vu reconnaître une pleine autonomie juridique par le législateur, leur nombre est pourtant resté très limité. On peut être tenté d'expliquer cette situation en se référant au débat de doctrine, qui tend à considérer que la négociation ne peut pas se développer à la fois au niveau des branches d'activité et à celui des entreprises et que les grands pays industriels ont opté pour l'une ou l'autre de ces formules mais pas pour les deux à la fois. Il est certain, de ce point de vue, que la tradition sociale pousse davantage, en France, les partenaires vers la négociation de branche que vers l'accord d'entreprise. Un fort développement des accords d'entreprise peut poser également des problèmes d'articulation entre, d'une part, les procédures mises en place à ce niveau et l'apport de la négociation, notamment en matière de salaires et, d'autre part, les mécanismes et l'apport de la négociation au niveau des branches.

Néanmoins, comme il a été dit précédemment, l'entreprise constitue pour les salariés un centre de décision essentiel, parce que c'est là que sont fixées, en définitive, les conditions concrètes de leur vie professionnelle : les salaires versés, les conditions et l'horaire de travail, la sécurité de l'emploi, l'avenir professionnel. Une modification profonde des rapports sociaux entre employeurs et salariés et une meilleure prise en compte des réalités économiques et sociales, ne sont donc possibles que si toutes ces questions jusqu'ici résolues de façon unilatérale, sont désormais systématiquement ouvertes à la négociation au niveau de l'entreprise.

Mais l'objectif qui est poursuivi doit être clair : il ne s'agit pas tant d'obliger l'employeur individuel à aller au-delà de l'accord de branche, que de l'amener par la voie de la négociation à adapter à son entreprise les solutions retenues au niveau professionnel. Il pourra, en outre, traiter de domaines qui ne l'ont pas été dans la convention de branche. L'instauration d'une obligation de négocier dans l'entreprise reconnaît le droit des salariés à être associés, à travers leurs représentants, à la définition des conditions de leur travail. Compte tenu des problèmes que pose cette obligation nouvelle, on examinera successivement la procédure de négociation, les thèmes et la portée, enfin les moyens de la négociation.

3.1. La procédure de négociation

3.1.1. Champ d'application

- Les entreprises visées sont celles qui sont soumises aux dispositions du Livre III du Titre I du code du travail (articles L 133-1 et L 134-1), c'est-à-dire celles du secteur privé, ainsi que les entreprises publiques dont le personnel n'est pas soumis à un statut législatif ou réglementaire particulier.
- Le niveau où doit se situer la négociation - entreprise ou établissement - peut donner lieu à hésitation : un certain nombre des questions rappelées plus haut se posent, en effet, au niveau de l'établissement. Néanmoins, des arguments sérieux militent pour que la négociation se situe plutôt au niveau de l'entreprise : c'est là qu'est le véritable centre de décision. Il convient, en outre, d'éviter des distorsions et des surenchères entre établissements ; rien n'interdirait que, la

négociation obligatoire étant fixée au niveau de l'entreprise, une décentralisation soit possible sur certains thèmes, selon des modalités discutées et admises d'un commun accord. Des habitudes se créeront, ou le sont déjà en fait, dans les entreprises.

- Les entreprises assujetties doivent être celles qui répondent aux conditions de désignation d'un délégué syndical, c'est-à-dire les entreprises ayant au moins 50 salariés. En effet, la collectivité des salariés est, à partir de ce niveau, suffisamment importante, et la représentation du personnel suffisamment structurée pour justifier et permettre à la fois, une discussion paritaire des principales conditions de travail.

3.1.2. Les conditions de la négociation

- La composition des délégations pourrait varier selon la taille des entreprises. Mais plusieurs points doivent être précisés :

- du côté des salariés, sont appelées à négocier les organisations qui ont une section syndicale ; le nombre des participants devra être limité à 2 ou 3 par organisation pour permettre un travail réel; un délégué syndical au moins fera partie de la délégation ;

- du côté des employeurs, la délégation pourra comprendre le chef d'entreprise assisté d'une ou deux personnes de son choix, dont le responsable du personnel.

- La périodicité de la négociation.

Il paraît justifié de retenir une périodicité annuelle pour la négociation dans l'entreprise. En effet, certaines questions essentielles, comme celle des salaires, justifient au moins une discussion annuelle. Mais d'autres, à l'évidence, n'appellent pas de renégociation à la même périodicité. Il appartiendra donc aux parties, lors de la discussion du protocole initial de négociation, de définir les thèmes qui seront négociés au minimum chaque année et ceux qui seront revus à terme plus éloigné.

- Le déroulement de la procédure.

La mise en œuvre de l'obligation nouvelle doit être précédée par une négociation destinée à définir les règles qui régiront la rencontre annuelle. Ce protocole initial, qui devra être discuté dans un certain délai, après la publication de la loi, précisera les dates et lieu de rencontre, les conditions d'établissement de l'ordre du jour, la composition des délégations, la durée et la sanction de la négociation.

Le refus de répondre à la demande d'une ou de plusieurs organisations syndicales pour organiser la rencontre annuelle dans les conditions ainsi définies, pourra être sanctionné comme un délit d'entrave à l'exercice des droits syndicaux.

D'autre part, sur les sujets à l'ordre du jour, l'employeur ne pourra prendre de décision individuelle avant l'achèvement de la négociation que si l'urgence le justifie et à condition d'en informer préalablement les organisations syndicales.

3.1.3. Les conditions de validité de l'accord

Plus la capacité de négociation dans l'entreprise est définie largement, moins il est possible d'admettre qu'un accord puisse n'être conclu que par des syndicats minoritaires s'il est considéré comme inacceptable par les syndicats majoritaires.

Aussi des critères de représentativité d'un certain pourcentage de salariés, par les organisations signataires, devraient être fixés pour que l'accord soit valable.

3.2. Les thèmes et la portée de la négociation

- Pour les raisons qui ont été rappelées plus haut, il faut permettre à la négociation dans l'entreprise d'aborder très largement l'ensemble des aspects des conditions de travail et d'emploi. Elle devra toutefois au minimum, porter sur les salaires et la durée du travail. On évitera ainsi que des blocages n'apparaissent au motif que le thème envisagé ne figure parmi les matières soumises à négociation. Mais, sur certains points, une concertation devra être assurée entre les institutions représentatives, et plus particulièrement délégués syndicaux et comités d'entreprise, de façon à éviter double emploi ou transfert de compétence, comme par exemple en matière de formation professionnelle.

- Les possibilités juridiques ouvertes aux négociateurs sur un thème donné doivent être également très larges. Il faut notamment que l'accord d'entreprise puisse adapter soit le contenu de l'accord de branche soit même le contenu de la réglementation lorsque la loi le permet. Deux exemples illustreront ce point essentiel :

- En matière de salaires, les accords d'entreprise pourront prévoir des conditions spécifiques d'application des augmentations salariales décidées au niveau des branches. Ainsi, dans les branches où sont fixés des relèvements en pourcentage des salaires réels à une date déterminée, il devrait être possible d'adapter ces augmentations dans l'entreprise, de façon, par exemple, à relever davantage les bas salaires, mais sous la double réserve que les augmentations convenues aient une incidence au moins égale sur la masse salariale globale, et que les salaires minima hiérarchiques soient, de toute façon, respectés.

- En matière de durée du travail, depuis 1979, la répartition de la durée du travail sur quatre jours est possible sous réserve de l'accord du comité d'entreprise. Cet aménagement sera désormais subordonné à un accord avec les organisations syndicales.

De plus, lorsqu'elles dérogeront à ces dispositions légales, les clauses des accords d'entreprise ne pourront entrer en vigueur qu'après information où dans certains cas agrément, de l'administration du travail.

3.3. Les moyens : le renforcement du droit syndical

Il s'agit ici, de mesures qui répondent, en fait, à deux objectifs différents.

3.3.1. Le premier est de permettre aux institutions émanant de la loi de 1968, la section syndicale et le délégué syndical, d'assurer leur mission dans des conditions plus satisfaisantes qu'actuellement.

Sur ce point, les mesures envisagées sont de même nature que celles qui sont prévues pour les autres institutions de représentation du personnel dans l'entreprise. Elles concernent

- les crédits d'heures: il convient d'accorder aux délégués syndicaux des entreprises de 50 à 150 salariés un crédit mensuel de dix heures, de façon que le droit qui leur est actuellement reconnu ne soit pas purement théorique ; dans les grandes entreprises, un crédit global supplémentaire croissant avec les effectifs devra être mis à la disposition de chaque section syndicale et utilisé notamment pour la préparation des négociations ;

- le nombre des délégués syndicaux sera également augmenté dans la première tranche, celle de 50 à 1 000 salariés, par la création d'une tranche intermédiaire à 500 salariés : l'animation d'une section syndicale dans une entreprise de 500 à 1 000 salariés ne peut être assurée utilement par un seul délégué.

En outre, dans ces mêmes entreprises de plus de 500 salariés, toute organisation appartenant à une organisation syndicale ouvrière qui aura un élu au 2e ou au 3e collège (cadres) au comité d'entreprise, pourra désigner un délégué syndical supplémentaire parmi ses adhérents cadres.

3.3.2. Le second objectif est de mettre les délégués syndicaux mieux à même de discuter avec l'employeur les termes de l'accord d'entreprise. Plusieurs dispositions doivent également y contribuer

- l'information des délégués syndicaux : les délégués, qui reçoivent déjà le bilan social, seront également destinataires des procès-verbaux des réunions des comités d'entreprise ou d'établissement et de l'ensemble de l'information économique et financière destinée au comité. Ils recevront cette information soit en tant que représentants syndicaux auprès du comité, soit par l'intermédiaire de celui-ci ;

- le principe de la libre circulation des délégués syndicaux doit être affirmé ;

- l'institution d'un délégué syndical central : dans les entreprises comprenant plusieurs établissements de plus de 50 personnes, dans lesquels peuvent être désignés, actuellement, des délégués d'établissement, les syndicats pourront désigner en sus un délégué syndical central au niveau de l'entreprise. Celui-ci bénéficiera d'un crédit d'heures calculé en fonction des effectifs totaux de l'entreprise. Il sera destinataire de l'information économique et financière au niveau de l'entreprise et siègera comme représentant syndical au comité central d'entreprise ;

- la formation des délégués syndicaux : chaque délégué nouvellement désigné bénéficiera, dans les mêmes conditions que les membres du comité d'entreprise, d'un crédit d'heures destiné à sa formation économique et financière ;

- les liaisons entre délégués d'entreprises différentes intervenant sur un même site ou chantier, ainsi qu'entre les délégués d'une entreprise maître-d'œuvre et ceux des entreprises sous-traitantes devront être précisées, de façon à faciliter les démarches communes auprès des directions ;

- en outre, la négociation prendra en compte la présence de salariés des entreprises extérieures pour les points qu'ils peuvent avoir en commun avec les travailleurs de l'entreprise dans laquelle ils interviennent d'une manière durable.

LE RENFORCEMENT DES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

C'est par la voie des institutions représentatives du personnel que s'expriment collectivement les aspirations des travailleurs relatives à leurs conditions de vie, de travail et d'emploi au sein de l'entreprise.

Si chacune de ces institutions (délégués du personnel, comités d'entreprise, section syndicale) possède des missions bien définies, l'expérience montre que la frontière entre elle n'est pas clairement tracée dans la réalité.

Il convient de rendre à chaque institution sa vocation propre et de la développer de manière telle que son action puisse être plus efficace.

Cette partie du rapport traite des deux institutions composées de membres élus : le comité d'entreprise et les délégués du personnel ; celle sur la négociation collective traitera des représentants syndicaux ; enfin celle relative à l'intervention des travailleurs sur leurs conditions de travail, concernera les comités d'hygiène et de sécurité.

I - LES COMITÉS D'ENTREPRISE

L'ordonnance du 22 février 1945 qui a institué les comités d'entreprise tendait à faire participer les travailleurs à l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.

Elle opérait cependant une distinction entre les domaines économique et social ; dans le domaine économique, elle conférait au comité d'entreprise un droit à l'information et à la consultation ; dans le domaine social, elle lui donnait le pouvoir d'assurer ou de contrôler la gestion des pauvres sociales créées au bénéfice des salariés.

L'expérience des trente dernières années a montré que si les comités d'entreprise ont bien joué leur rôle dans le domaine social, ils n'ont pu, trop souvent, établir le dialogue souhaité par le législateur sur le plan économique.

Sans doute la finalité de participation fixée par l'ordonnance de 1945 et les textes ultérieurs s'est-elle révélée difficile à réaliser dans la mesure où l'employeur est le responsable de la marche de l'entreprise ; critiques ou suggestions ont pu apparaître comme des atteintes à ses prérogatives ou à ses responsabilités.

De plus, le manque de moyens des comités d'entreprise pour assurer à leurs membres la formation économique nécessaire ne leur a pas permis de jouer pleinement le rôle qui leur était imparti.

Par ailleurs, l'évolution des structures économiques et sociales survenues pendant cette période a rendu ambiguë l'idée, affirmée en 1945, selon laquelle le comité d'entreprise devait réaliser la coopération entre l'employeur et les salariés.

La multiplication des groupes de sociétés au sein desquels les travailleurs ne sont pas représentés et au niveau desquels se prennent les décisions les plus importantes, le recours de plus en plus répandu à des formes de travail précaire qui désagrègent l'unité de l'entreprise, ont créé une situation nouvelle. Cet état de choses a conduit les travailleurs et leurs organisations syndicales à demander que d'autres pouvoirs soient conférés au comité d'entreprise et que soient constitués des comités de groupe.

Au surplus, les difficultés économiques actuelles rendent plus aiguës les contradictions d'intérêt entre les deux parties en présence qui ne trouvent guère leur expression dans la voie initiale de la coopération.

C'est pour des raisons semblables que les formules de cogestion et de co-surveillance, qui ont été évoquées à diverses reprises, ne peuvent convenir à la réalité des rapports sociaux et économiques du secteur privé.

Il faut donc sortir de l'ambiguïté et, dans le respect des responsabilités respectives des uns et des autres, aménager les relations au sein de l'entreprise de telle manière qu'une meilleure combinaison des données économiques et des impératifs sociaux et humains soit assurée.

Il ne s'agit pas de remettre en cause les prérogatives du chef d'entreprise ni de modifier la structure du comité, mais de permettre à celui-ci de disposer des éléments d'information d'ordre économique indispensables pour influencer sur l'évolution de la situation de la société, non seulement dans l'immédiat mais aussi à moyen et à long terme; il importe plus encore que les salariés puissent intervenir dès lors qu'ils considèrent que la situation devient préoccupante.

IL faut pour cela reconnaître au comité une mission de contrôle et lui donner les moyens de l'exercer.

Permettre une meilleure approche des problèmes économiques par les salariés et une meilleure prise en compte des problèmes sociaux par les employeurs : tel est l'objectif à atteindre.

A cet effet, diverses propositions peuvent être faites dans le but de favoriser l'existence du comité d'entreprise à tous les niveaux possibles de ses interventions, d'assurer le plein exercice des pouvoirs existants et de conférer au comité les moyens de remplir pleinement sa mission.

1. FAVORISER L'EXISTENCE DU COMITÉ D'ENTREPRISE A TOUS LES NIVEAUX POSSIBLES DE SON INTERVENTION

A cet effet il est proposé d'élargir le champ d'application de la législation, de revoir la situation des petites et moyennes entreprises, d'augmenter le nombre des membres du comité dans les grandes entreprises et de mettre en place un comité de groupe dans les groupes de société.

1.1. En élargissant le champ d'application de la législation

Il convient d'étendre la législation actuellement applicable d'une part aux établissements publics, industriels et commerciaux, d'autre part aux comités d'entreprises conventionnels.

1.1.1. Mise en place du comité d'entreprise dans les établissements publics, industriels et commerciaux

Modifiée et complétée à plusieurs reprises, la législation sur les comités d'entreprise est aujourd'hui d'application très générale : toutes les entreprises du secteur privé- y compris l'agriculture - y sont assujetties (du moment qu'elles emploient au moins 50 salariés) ainsi qu'une partie du secteur public à caractère industriel et commercial.

Toutefois, la situation des établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) est ambiguë sur le plan juridique et la jurisprudence, parfois contradictoire, n'est pas de nature à l'éclairer.

Aussi apparaît-il opportun d'inclure ces établissements dans le champ d'application de la loi, afin d'éviter des distorsions dans les modes de représentation du personnel ; en effet, bien que fonctionnant sous la tutelle de l'administration, leurs activités et leurs conditions de travail s'apparentent à celles du secteur privé, les relations professionnelles y sont comparables. Cependant, des dispositions réglementaires ou conventionnelles pourraient tenir compte des spécificités des EPIC, notamment du statut particulier dont le personnel serait doté.

1.1.2. En clarifiant la portée des dispositions conventionnelles qui abaisseraient les seuils légaux prévus pour la mise en place d'un comité d'entreprise

Des comités d'entreprise peuvent être créés en-dessous du seuil de 50 salariés, soit PAR convention collective, soit par accord d'entreprise.

De même, un accord peut décider l'accroissement du nombre des membres du comité d'entreprise au-delà du nombre maximum fixé par la réglementation.

Or, la situation juridique de ces institutions et de leurs élus n'est pas claire en ce qui concerne l'intervention de l'administration du travail. Il convient que celle-ci puisse intervenir pour l'autorisation du licenciement des représentants « conventionnels ».

1.2. En redéfinissant les conditions de leur création

Actuellement, 80 % des entreprises assujetties sont dotées d'un comité d'entreprise. Il s'agit donc d'une proportion non négligeable. Toutefois, il paraît nécessaire de renforcer les conditions liées à la mise en œuvre des procès-verbaux de carence.

Aujourd'hui, un procès-verbal de carence suffit une fois pour toutes à dispenser une entreprise de procéder à de nouvelles élections si personne ne prend l'initiative de modifier cet état de fait.

Le procès-verbal suppose que le processus électoral ait été accompli une fois. La carence n'est invalidée que par sa rupture par les organisations syndicales, le personnel ou l'inspecteur du Travail.

Le processus électoral aboutissant à un éventuel procès-verbal de carence devra être mis en œuvre une fois par an. Ce dispositif pourrait être renforcé par le fait qu'à l'occasion de la mise en place du processus suivant deux procès-verbaux de carence, l'appel aux organisations syndicales en vue de la conclusion d'un protocole d'accord préélectoral soit adressé aux unions locales des syndicats du lieu de l'entreprise ou de l'établissement concerné, ainsi qu'à l'inspection du Travail.

1.3. En précisant les modalités liées au processus de création

1.3.1. Détermination des effectifs

Certaines catégories de salariés sont exclus des effectifs ou n'y apparaissent qu'à certaines conditions

Les apprentis embauchés entre le 1^{er} janvier 1979 et le 31 décembre 1981 ne sont pas pris en compte (du moins provisoirement aux termes de la loi du 3 janvier 1979)

- les travailleurs temporaires n'entrent dans les effectifs de l'entreprise utilisatrice qu'en proportion du nombre de journées de travail qu'ils ont effectuées annuellement dans cette entreprise comparé au nombre de jours ouvrables de cette même année ;

- les travailleurs à temps partiel ne sont comptés dans les effectifs qu'au prorata de leur durée de travail rapportée à la durée du travail dans l'entreprise (loi du 28 janvier 1981) ;

- le personnel « mis à la disposition » d'une entreprise par leur administration ou leur entreprise d'origine, ne sont pas toujours pris en compte dans les effectifs de l'entreprise auprès de laquelle ils sont détachés.

Par ailleurs, la situation de certains salariés est mal définie à cet égard, c'est le cas de certains salariés liés par contrat à durée déterminée de courte durée.

Or, tout salarié embauché sous contrat, quelle qu'en soit la forme juridique, devrait selon des modalités variables être comptabilisé dans les effectifs de l'entreprise.

Les salariés sous contrat à durée déterminée, les salariés à temps partiel (la loi du 28 janvier 1981 devrait être modifiée à cet effet) et les apprentis (les dispositions provisoires de la loi du 3 janvier 1979 ne devraient pas être renouvelées) devraient être pris en compte intégralement ; les salariés sous contrat à durée déterminée, les travailleurs temporaires, ceux mis « à disposition » devraient l'être partiellement.

La formule suivante pourrait être proposée à ce sujet : on dénumbrera les salariés occupés par l'entreprise au cours de l'année au 31 janvier à l'occasion de la déclaration annuelle des salaires ; les effectifs des salariés qui ne seraient pas pris en compte intégralement s'apprécieraient par rapport à leur temps de présence dans l'année qui précède.

1.3.2. Représentativité des organisations syndicales

Actuellement seules les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent négocier et signer le protocole d'accord électoral, présenter des listes de candidats au premier tour.

Ce système ne manque pas de donner lieu à des difficultés (la représentativité d'une organisation syndicale étant souvent contestée par d'autres organisations syndicales ou par le chef d'entreprise).

Il est proposé de prévoir que lors de la mise en place d'un comité d'entreprise tout syndicat affilié à une organisation représentative sur le plan national est considéré comme représentatif dans l'entreprise.

1.3.3. Possibilité de raturage

La jurisprudence a admis la possibilité pour les électeurs de rayer les noms de certains candidats figurant sur une liste ; or elle considère que les candidats d'une même liste sont proclamés élus d'après le nombre de voix recueillies par chacun d'eux et non d'après leur ordre de présentation sur la liste.

Ce système a donné lieu à des manœuvres, certains candidats placés en tête de liste ayant été systématiquement rayés ce qui avait eu pour effet de leur ôter toute chance d'être élus.

Il est donc proposé que les raturages d'un nom ne soient pris en compte que s'ils excèdent 10 % du nombre de suffrages valablement exprimés en faveur de la liste sur laquelle il est présenté.

1.4. En reconsidérant les modalités de la représentation dans les PME

Depuis plusieurs années, le problème de la représentation du personnel dans les PME s'est trouvé posé, avec l'argument essentiel selon lequel le relèvement des seuils sociaux inciterait à la création d'emplois. Diverses propositions de loi ont été déposées sur le bureau de l'Assemblée par des élus de l'ancienne majorité sans qu'aucune suite ne soit donnée.

Certains chiffres méritent d'être cités, en se plaçant uniquement sur le terrain de la représentation du personnel et non sur les incidences financières des seuils

1) on- peut constater que le nombre d'entreprises chute de 113 460 employant de 6 à 9 salariés à 78 000 de 10 à 19 salariés et de 57 069 à 49 salariés à 20 025 de 51 à 99 salariés ;

2) une entreprise de moins de 50 salariés qui a des délégués du personnel doit avoir deux titulaires et deux suppléants si elle a plus de 25 salariés. Le franchissement du seuil de 50 a les conséquences suivantes

- elle passe à trois délégués du personnel titulaire et suppléant ;
- elle élit un comité d'entreprise avec trois titulaires et trois suppléants ; - dans les entreprises industrielles, elle doit mettre en place un CHS ; - elle peut se voir désigner un délégué

syndical dépourvu à l'heure actuelle de crédit d'heure, mais ce fait sera sans doute modifié dans les propositions nouvelles ;

- elle peut se voir désigner un représentant syndical auprès du comité d'entreprise.

En faisant l'hypothèse que l'entreprise ait deux syndicats représentatifs et que chaque poste soit pourvu par une personne différente, le nombre de représentants, entre 50 et 75 salariés, passerait de 4 à 19 dont 16 bénéficieraient d'une protection spéciale ; 6 bénéficieraient d'heures de délégation à l'heure actuelle ;

3) le coût réel et chiffrable (heures de délégation et subvention au CE) est de l'ordre de 2 % de la masse salariale. L'effet de seuil psychologique paraît donc plus important que le coût financier.

Ce problème des seuils ne pose pas seulement celui de la création d'emploi, mais aussi celui de l'existence des comités d'entreprise et s'il ne faut pas abaisser le seuil de 50 salariés, des modalités prenant en compte l'existence de ce coût sont envisagées.

1.4.1. Elles consistent à maintenir pour l'entreprise le mode de représentation actuelle à partir de 11 salariés: à partir de 50 salariés et jusqu'à 100 salariés, les délégués du personnel disposeront des attributions économiques du comité d'entreprise avec un crédit d'heure majoré représentant l'addition des crédits des délégués actuels et de ceux des membres du comité (35 heures par délégué).

Cette modification ne vise que les entreprises (et non les établissements) actuellement dépourvues de représentation et elle peut, dans les autres, être mise en oeuvre par protocole d'accord avec les organisations syndicales à l'occasion d'une réélection.

1.4.2. Pour que ces dispositions répondent à l'objectif d'effectivité des organes de représentation, il convient cependant de garantir les conditions de l'élection

Dans la situation visée, le point de départ de la protection vaudra pour les premiers candidats présentés aux élections dans la limite des sièges à pourvoir pour le 1^{er} tour des élections sur une liste syndicale, même si la présentation intervient avant la conclusion d'un protocole d'accord préélectoral. Cette protection sera valable jusqu'à l'élection éventuelle et au maximum trois mois. Protégés, ces délégués pourraient valablement assurer les conditions satisfaisantes d'une élection et se protéger par la suite en étant éventuellement élus.

Mieux adapté aux structures des PME, un tel dispositif, avec les garanties proposées pour assurer les conditions de l'élection, permettrait vraisemblablement de diminuer considérablement l'effet de seuil de 50 salariés tout en maintenant le niveau qualitatif de représentation actuel, doté des moyens nouveaux que prévoira la nouvelle réglementation dans le domaine économique.

Au-delà de 10 000 salariés le comité d'entreprise comprendrait 15 titulaires et 15 suppléants.

1.5. En assurant la mise en place de comité de groupe

Le phénomène de concentration industrielle s'est opéré beaucoup plus par la constitution d'ensembles de sociétés dépendant d'un même centre de décision, mais gardant leur autonomie juridique que par des fusions. Or, la législation sociale n'a pas suivi cette évolution,

notamment au niveau des institutions représentatives du personnel qui n'existent en droit qu'au niveau de l'entreprise ou de l'établissement (en dehors du cas limité où la jurisprudence a reconnu l'unité économique et sociale d'entreprises juridiquement distinctes).

Il est donc essentiel d'assurer la représentation du personnel au niveau des groupes de société.

Le comité de groupe pose trois questions: celle de la définition du groupe, celle du pouvoir du comité et celle de ses modalités de composition et de fonctionnement.

1.5.1. Définition du groupe

Définir ce qu'est un groupe de sociétés est le problème le plus difficile. La législation française du travail ignore la notion de groupe. La législation sur les sociétés commerciales définit la filiale (société dont plus de la moitié du capital est détenue par une autre société) et la participation (contrôle de 10 à 50 % du capital). Elle fait obligation à la société mère de donner annuellement aux actionnaires un tableau des filiales et participations ainsi que des indications sur l'activité et les résultats des filiales.

La notion de participation est ambiguë: elle peut correspondre suivant les cas à une recherche de contrôle d'une société ou à un simple placement. En dehors du critère financier, il faut donc utiliser des critères complémentaires : communauté de direction (existence d'administrateurs communs), contrôle indirect, existence de comptes consolidés.

En raison de cette complexité et de la nécessité d'une adaptation aux situations concrètes, le système suivant peut être envisagé

- la loi imposera la constitution d'un comité de groupe entre la société mère et ses filiales ;
- les accords conclus devront aboutir à ce que les comités de groupe englobent un plus grand nombre de sociétés, en s'appuyant sur les critères complémentaires ci-dessus mentionnés.

1.5.2. Le rôle du comité de groupe

Le comité de groupe doit être un organe d'information des représentants des travailleurs en matière économique et financière et sur l'emploi. Il doit être informé de « la marche générale du groupe ». Il examine les comptes et bilans de l'ensemble des entreprises du groupe présentés sous forme consolidée (ce qui implique la modification de la loi sur les sociétés commerciales pour rendre la consolidation obligatoire).

Le comité de groupe devra être réuni au moins une fois par an.

1.5.3. Modalités de composition et de fonctionnement

Le mécanisme de représentation peut être calqué sur celui qui existe déjà pour les comités centraux d'entreprise. L'élection du comité de groupe s'opérerait par désignation au 2^e degré. Ses membres seraient choisis au sein des divers comités d'entreprise et comités centraux d'entreprise constitués dans le groupe.

Le nombre maximal des membres du comité de groupe serait fixé à 25. Un accord entre la direction et les syndicats représentatifs au sein du groupe fixera les modalités pratiques de représentation des diverses entreprises.

Le scrutin s'effectuera à la représentation proportionnelle à la plus forte moyenne, sur des listes présentées par les organisations syndicales représentées dans les divers comités d'entreprise ou centraux d'entreprise. Le corps électoral sera composé des membres des comités d'entreprise ou centraux d'entreprise des sociétés composant le groupe.

Le comité de groupe sera présidé par le chef d'entreprise de la société qui établit le bilan et les comptes consolidés du groupe, assisté de deux personnes de son choix appartenant aux sociétés de groupe.

Le comité pourra se faire assister d'un expert-comptable chargé d'analyser les comptes consolidés. Il paraît souhaitable que l'expert du comité de groupe soit l'expert du comité d'entreprise de la société-mère ou de la principale entreprise du groupe.

En dehors des autorisations d'absence qui seront accordées pour participer aux réunions du comité de groupe, il n'apparaît pas nécessaire de prévoir des crédits d'heures spéciaux.

2. ASSURER LE PLEIN EXERCICE DES POUVOIRS EXISTANTS

2.1. En revalorisant la fonction économique du comité d'entreprise

2.1.1. Par une information économique élargie

Cette information pourrait, en plus des documents actuellement fournis, s'étendre à deux catégories d'information:

a) une information économique et financière de base, à caractère permanent, remise un mois après chaque élection d'un nouveau comité:

- la forme juridique et la répartition du capital par grandes masses,
- la position de l'entreprise dans la branche professionnelle : le comité serait informé de la position de l'entreprise sur le marché, des principaux concurrents nationaux, des débouchés,
- l'organisation de l'entreprise et son organigramme ;

b) des informations économiques et financières périodiques

- la production de l'entreprise exprimée en volume et en valeur,
- la capacité économique de production et l'évolution de la productivité, les subventions accordées à l'entreprise par l'Etat, la région ou les collectivités locales;

c) des informations à caractère social à une périodicité plus rapprochée que celles du bilan social et essentiellement, dans le cadre du rapport trimestriel sur la situation de l'emploi, un bilan des recours à la main-d'œuvre extérieure, exprimé en homme-jour pour la sous-traitance, l'assistance technique et le travail temporaire, avec le nombre de personnes concernées, leur qualification et la durée de leur présence par type d'entreprise extérieure, le nombre de contrats à durée déterminée conclus pour la période, les qualifications concernées et leur durée:

La communication de ces informations doit être suivie de la formulation d'avis et de propositions par le comité d'entreprise.

S'agissant d'assurer la portée de la consultation du comité d'entreprise, il ne suffit pas que celui-ci en dispose. Il est indispensable qu'il dispose du temps nécessaire pour l'étudier, préparer un avis et formuler des propositions : c'est ainsi que sa fonction de contrôle trouvera une signification réelle.

Il conviendra donc d'encourager une remise systématique des documents relatifs à une question à l'ordre du jour imposant informations et consultations au moins quinze jours avant la réunion prévue pour en traiter. Cette concertation deviendra une obligation en ce qui concerne les documents relatifs à la réunion annuelle sur l'examen de la marche générale de l'entreprise.

Enfin, le nombre et l'importance de l'information transmise implique que les principes de secret professionnel et de confidentialité soient solennellement réaffirmés. La définition d'une responsabilité nouvelle des représentants du personnel impose le strict respect des règles du jeu dans ce domaine.

2.2. En créant dans les entreprises de plus de 1 000 salariés une délégation économique

Un développement de l'information économique et une bonne utilisation de cette information supposent un approfondissement difficilement réalisable dans une instance délibérante.

Cette délégation aurait pour fonction principale d'étudier avec le chef d'entreprise ou ses représentants les documents économiques et financiers et de faire un rapport -sur ces questions au comité d'entreprise, et elle serait située au niveau de l'entreprise et non de l'établissement.

Elle dispose, le cas échéant, des moyens nouveaux d'expertise. Il appartiendra aux partenaires sociaux, au niveau de chaque entreprise, de déterminer les modalités d'organisation et de fonctionnement de cette institution nouvelle, étant entendu qu'un crédit global de 40 heures par an lui sera consacré et qu'elle se réunira au moins deux fois par an dont une fois en vue de la préparation de la réunion annuelle du comité, sur l'analyse des comptes de la société.

Elle serait composée d'un nombre maximum de 5 titulaires et 5 suppléants choisis par le comité d'entreprise ou le CGE.

2.3. En conférant au comité d'entreprise un rôle dans la prévention des difficultés économiques que son entreprise serait susceptible de connaître

Il s'agit d'organiser une procédure interne en cas de difficultés économiques et financières ; un droit d'alerte serait conféré au comité d'entreprise en vue de la prévention de ces difficultés.

C'est en effet au moment où elles se profilent que les représentants des travailleurs doivent avoir la possibilité d'intervenir, avant qu'il ne soit trop tard.

Lorsque les éléments d'information dont ils disposent leur paraissent susciter de graves inquiétudes sur la situation de l'entreprise cette intervention est particulièrement importante ; les salariés qui sont les principaux intéressés peuvent, au moment opportun, déployer leurs efforts pour que soit maintenu le potentiel technique et humain de l'entreprise.

2.3.1. Comment le droit d'alerte pourrait-il être exercé?

Si l'analyse que fait le comité d'entreprise des éléments économiques en sa possession révélait une évolution préoccupante de la situation de l'entreprise, le comité pourrait saisir le chef d'entreprise afin de lui demander une explication.

Cette intervention devrait être décidée à la majorité des membres du comité d'entreprise par une délibération motivée afin d'éviter de faire jouer ce droit dans des cas injustifiés et d'en compromettre l'efficacité. Ce droit d'alerte serait mis en oeuvre après rapport de la délégation économique lorsqu'elle existe c'est-à-dire dans les entreprises de plus de 1 000 salariés.

Si le comité n'obtenait pas satisfaction, il pourrait saisir le conseil d'administration ou le conseil de surveillance, des faits qui provoquent son inquiétude.

La question serait inscrite à l'ordre du jour de la prochaine séance du conseil d'administration ou du conseil de surveillance (à condition que celui-ci ait été saisi au moins 15 jours à l'avance) et dans un délai qui ne pourrait dépasser deux mois.

Le conseil d'administration ou le conseil de surveillance devrait rendre une réponse motivée.

Dans les sociétés où le conseil d'administration ou le conseil de surveillance n'existe pas, des modalités parallèles seraient envisagées.

2.3.2. Quand le droit d'alerte pourrait-il être exercé ?

Ce droit ne devrait pas bien entendu, se fonder sur des critères (tels que des ratios de gestion) qui varient d'un secteur à un autre, d'une entreprise à une autre, mais sur la réunion d'indicateurs objectifs révélant l'existence de réelles difficultés.

A titre d'exemple, on peut citer les indicateurs suivants:

- les reports renouvelés d'échéances ;
- les protêts;
- le non-paiement des cotisations fiscales ou parafiscales ;
- l'omission des publications légales dans les délais prévus ;
- le non-respect répété des convocations aux dates légales, des comités d'entreprise ou des conseils d'administration ;
- le refus de:
 - certification des comptes par le commissaire aux comptes, • d'approbation par l'assemblée générale ;
- la perte des 2/3 du capital social ;
- trois exercices successifs déficitaires ;
- un licenciement collectif d'une certaine ampleur.

Il convient de noter à ce sujet que de tels éléments d'information peuvent être facilement recueillis : il en est ainsi des protêts, -dettes de toutes sortes, qui sont regroupés au tribunal de

Commerce ; des reports de dates de conseils d'administration, de non certification des comptes, de la perte des 2/3 du capital social et des trois exercices successifs déficitaires qui sont connus du conseil d'administration ; quant à l'absence de convocation du comité d'entreprise et aux licenciements collectifs, ils sont évidemment connus du comité d'entreprise.

2.4. En conférant au comité d'entreprise un rôle dans la prévention des difficultés économiques que son entreprise serait susceptible de connaître

Le comité d'entreprise doit pouvoir déclencher une procédure interne en cas de difficultés économiques décelables:

- . l'interpellation du président du conseil d'administration ;
- . la saisine en cas de réponse insuffisante ou inexistante d'un comité de prévention de la délégation économique renforcée comprenant outre le chef d'entreprise, le commissaire aux comptes, le secrétaire du comité d'entreprise, l'expert comptable du comité d'entreprise et éventuellement certains cadres dirigeants.

En l'absence de délégation économique, la CE désigne trois membres pour constituer cette délégation économique spéciale.

Le comité établit alors un rapport qui pourra donner lieu à une diffusion aux actionnaires.

Le problème réside dans la définition des « difficultés économiques décelables, mais elle pourra être précisée avant le dépôt de projets complets.

2.5. En précisant la nature de l'information à caractère technologique du comité, notamment dans le contexte de l'informatisation des entreprises

Le comité disposerait:

- des schémas directeurs, c'est-à-dire des documents décrivant les choix que va prendre l'employeur en terme de matériel, de logiciel, de calendrier prévisionnel d'installation du système avec l'analyse financière de l'investissement ;
- d'une étude d'impact où sont évaluées les principales conséquences prévisibles du projet d'informatisation en terme d'emploi, de conditions et d'organisation du travail, de qualification et de formation.

Ces dispositions précisent les termes généraux de l'actuel article L. 432.4 du code du travail relatif à l'information du comité dans le domaine professionnel.

Ces documents doivent être communiqués au moins un mois avant la réunion du comité qui aura à traiter du projet d'informatisation globale ou partielle.

A la demande du comité, un bilan annuel pourra assurer les suites à moyen terme de cette information initiale, ou bien faire l'objet d'un complément à apporter au bilan social.

3.1. En modifiant le nombre des membres du comité d'entreprise et la durée des crédits d'heures, essentiellement dans les grandes entreprises

En vue de renforcer l'efficacité du comité d'entreprise dans les grandes entreprises et d'assurer une meilleure représentation des salariés, il convient de corriger la forte dégressivité actuelle

et d'augmenter le nombre des membres du comité d'entreprise dans les établissements de plus de 1 000 salariés.

Il est proposé un léger remaniement des tranches inférieures à 1 000 salariés et d'augmenter les tranches supérieures à 1 000 salariés d'un titulaire et d'un suppléant par tranche supplémentaire de 1 000 salariés (entre 1 000 et 5 000 salariés) et d'un titulaire et d'un suppléant par tranche supplémentaire de 2 500 entre 5 000 et 10 000 salariés.

Au-delà de 10 000 salariés, le comité d'entreprise ou d'établissement comprendra 15 titulaires et 15 suppléants.

Les crédits d'heures seront également modifiés essentiellement dans les grandes entreprises.

Cette progression se fera non pas par le relèvement uniforme des crédits d'heures par membre élu mais par l'attribution en plus des crédits d'heures actuels d'une enveloppe globale à affecter au comité qui en aurait la gestion, le crédit variant selon la taille des entreprises et devant être affecté dans les entreprises ou établissements au-delà de 1 000 personnes.

Ce crédit devrait être ventilé sauf accord entre les organisations syndicales, proportionnellement par organisation syndicale à leur représentativité.

3.2. En créant un budget de fonctionnement du comité d'entreprise, indépendant du budget des oeuvres sociales

Aucun texte du code du travail ne prévoit que le comité d'entreprise ait un budget particulier pour son fonctionnement. Certes, par accord, un tel budget peut exister, à la charge du chef d'entreprise ou pris sur le budget des oeuvres sociales.

Aussi des difficultés se sont-elles produites pour recruter du personnel, faire appel à des experts ou acquérir du matériel.

Il apparaît donc nécessaire de le doter d'un minimum de moyens financiers, a fortiori dans la perspective d'un rôle accru de l'institution dans le contrôle de la vie de l'entreprise.

La dotation minimale de fonctionnement serait de 0,2 % de la masse salariale brute et serait incluse dans le montant de la contribution patronale relative aux oeuvres sociales.

Dans les entreprises où une discernation peut être faite à l'heure actuelle entre le budget de fonctionnement et celui des oeuvres sociales, il n'y aura pas de modification à opérer, sauf à s'aligner le cas échéant sur le nouveau minimum.

3.3. En permettant le recours à des experts

D'ores et déjà, pour les sociétés anonymes, l'article L432-4 du code du travail prévoit que le comité peut se faire assister d'un expert comptable rémunéré par l'entreprise, au cours de la réunion consacrée à l'examen des comptes annuels.

Cette possibilité doit être étendue:

- à toutes les entreprises, quelle que soit leur forme juridique ;

- aux situations de concertations préalables aux licenciements collectifs pour raisons économiques conjoncturelles ou structurelles.

Il doit pouvoir se faire assister d'un expert:

- sur les problèmes de conditions de travail à l'occasion du rapport annuel (ergonome par exemple) ;
- sur les problèmes d'hygiène et de sécurité lorsque surviennent plusieurs accidents du travail sur une même machine ;
- sur les questions relatives à l'informatisation de l'entreprise à l'occasion de la réunion destinée à débattre des projets de l'entreprise.

En cas de contestation sur le coût de l'intervention, les frais d'expertise seront déterminés par le président du tribunal de grande instance du lieu de l'intervention de l'expert statuant en urgence.

Au-delà de ces cas limitativement énumérés, le CE pourra avoir recours à un expert, mais il sera rémunéré par ses soins et il n'aura accès à l'entreprise ou droit à communication que selon les accords passés avec l'employeur.

3.4. En instituant un droit à la formation économique et financière des membres du comité

Une formation économique des représentants du personnel est un gage essentiel du bon fonctionnement des comités d'entreprise. Il convient donc de fixer un quota d'heure par membre titulaire nouvellement élu. Un quota de trente-cinq heures par élu à prendre sur les deux ans du mandat à des dates convenues avec l'employeur paraît une formule adaptée. Elle serait laissée à l'initiative des élus qui seraient libres d'exercer ou non ce droit. Toutefois, des modalités particulières de l'application de ce principe seront déterminées pour les PME.

Le choix des organismes dispensateurs de formation pourrait être effectué

- du fait d'un agrément spécifique accordé par les comités départementaux de la formation professionnelle pour ce type de stage.

3.5. En précisant certaines règles de fonctionnement du comité d'entreprise

3.5.1. Règles de fonctionnement du comité d'entreprise

Afin de lever les difficultés d'application des textes, il est proposé de reconnaître la personnalité morale du comité d'entreprise dans toutes ses attributions comme tend à l'admettre la jurisprudence.

En ce qui concerne les réunions du comité d'entreprise et ses procès-verbaux, les précisions suivantes pourraient être apportées

- le président du comité ne peut voter lorsqu'il saisit le comité en tant que délégation salariale ;
- le quorum de moitié doit être constaté en début de réunion, toutes les délibérations doivent être prises à la majorité des présents ; en cas de partage des voix la proposition est rejetée ;
- les procès-verbaux établis par le secrétaire sont adoptés par le comité, après modification éventuelle, lors de la réunion suivante ; ils peuvent être affichés après leur adoption selon des

modalités définies par le règlement intérieur (à condition qu'ils ne contiennent pas de dispositions d'ordre confidentiel), et après accord des parties sur le contenu de ces procès-verbaux.

En outre, le secrétaire et le trésorier pourraient disposer de la signature du compte courant du comité.

3.5.2. Attributions respectives du comité central d'entreprise et des comités d'établissement

Les comités d'établissement ayant les mêmes attributions qu'un comité d'entreprise dans la limite des pouvoirs confiés aux chefs de ces établissements, il en résulte a contrario que le comité central d'entreprise possède « les autres attributions », c'est-à-dire celles qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement et qui concernent la marche générale de l'entreprise avec tous ses établissements.

La loi doit mieux différencier les rôles respectifs du comité central d'entreprise et des comités d'entreprise.

Ses missions seront précisées dans les conditions suivantes:

- attributions économiques:

- le comité central d'entreprise est obligatoirement informé au préalable et consulté sur tous les projets économiques et financiers concernant l'entreprise notamment développement, restructuration, fusion, absorption, prise de participation, liquidation ;

- le comité central d'entreprise est obligatoirement saisi (avant les comités d'établissement) de tout projet de licenciement collectif pour motifs économiques concernant au moins deux établissements.

La saisine du comité d'établissement est suffisante quand le licenciement est de faible importance, sans mutation dans les autres établissements et relève de la seule décision du chef d'établissement concerné ;

- attributions sociales

- la gestion des oeuvres sociales est tout entière confiée aux comités d'établissement ; la répartition de la contribution patronale entre les divers établissements se fait au prorata de la masse des salaires de chaque établissement ; ce qui désavantage les établissements ayant une faible masse salariale.

Le comité central d'entreprise n'a aucune attribution sociale propre. Cependant, les comités d'établissement peuvent confier aux comités centraux d'entreprise la gestion d'oeuvres communes (colonies de vacances, par exemple). Afin de résoudre le problème de la détermination de la part de subvention des comités d'établissement versée au comité central d'entreprise, la proposition suivante peut être faite:

- un accord obligatoire entre la direction et les organisations syndicales définirait les compétences réciproques entre le comité central d'entreprise et les comités d'établissement ;

- la répartition de la contribution patronale entre les comités d'établissement se ferait selon la masse salariale et l'effectif des établissements. Il en serait de même pour déterminer, en cas d'oeuvres communes, les subventions versées par les comités d'établissement au comité central d'entreprise.

3.6. En rendant plus effective la protection des membres élus

3.6.1. Affirmer le droit à réintégration des salariés protégés

Aucun texte ne pose, actuellement, le principe du droit de réintégration d'un salarié protégé dans l'hypothèse où la décision d'autorisation de l'inspecteur du Travail est, sur recours hiérarchique, annulée par le ministre du Travail, ou dans le cas où le ministre ayant autorisé le licenciement, sa décision est annulée par le juge administratif.

Or, l'annulation soit par le ministre, soit par le juge d'une décision d'autorisation d'un représentant du personnel entraîne la nullité du licenciement intervenu dans ces conditions et sa conséquence en est donc la réintégration de principe de l'intéressé dans son poste de travail et dans ses fonctions représentatives, indépendamment de la réparation civile éventuellement accordée pour le préjudice subi pendant le temps où il a été écarté de l'entreprise.

Cette position a été confirmée par la jurisprudence.

Aussi est-il proposé d'exprimer dans la loi un droit nouveau:

- le délégué syndical (ou le représentant élu du personnel) est réintégré de droit dans son emploi et dans ses fonctions représentatives en cas d'annulation par le ministre du Travail, sur recours hiérarchique, d'une décision de l'inspecteur du Travail ayant autorisé le licenciement de l'intéressé, ou par le juge administratif d'une décision de l'inspecteur du Travail ou du ministre du Travail portant autorisation du licenciement ;
- le non-respect de cette obligation, en l'absence de justification tenant, soit au refus du salarié protégé en cause de réintégrer son poste de travail dans l'entreprise, soit à l'impossibilité pour l'employeur de reprendre l'intéressé (sur décision conforme de l'inspecteur du Travail saisi, pour ce motif, d'une nouvelle demande d'autorisation de licenciement) constitue une entrave à l'exercice du droit syndical, sanctionnée pénalement.

3.6.2. Le principe de la libre circulation des représentants du personnel est également réaffirmé et les pratiques dans ce domaine doivent être clarifiées dans certains cas, dans les accords issus de la négociation annuelle dans l'entreprise ou dans d'autres, dans le règlement intérieur du comité d'entreprise

11 - DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

L'enquête effectuée en 1979 a montré la faible implantation des délégués du personnel dans les petites entreprises (18,3 % des établissements de 11 à 49 salariés, 52,3 % des établissements de 50 à 99 salariés ont des délégués du personnel).

Il convient donc d'envisager des mesures nécessaires pour que cette institution, plus proche des travailleurs, et qui prend en charge leurs revendications quotidiennes puisse se développer. Ce souci doit s'accompagner de celui d'adapter les modes de représentation aux nouvelles formes d'organisation du travail, telles que le travail posté et de permettre une grande souplesse aux accords préélectorales.

Les mesures préconisées visent

1. - la mise en place de l'institution ;

2. - les élections des délégués du personnel ;
3. - le fonctionnement de l'institution ;
4. - la protection des délégués du personnel.

1. MISE EN PLACE DE L'INSTITUTION

1.1. Mise en place de délégués du personnel dans les établissements publics, industriels et commerciaux

Il est proposé, comme pour le comité d'entreprise, d'élargir le champ d'application de la législation aux établissements publics, industriels et commerciaux (cf. point 1.1.1. de la note sur les comités d'entreprise).

1.2. Fixation du nombre d'établissements distincts

En matière d'élection de délégués du personnel dans les entreprises comportant plusieurs établissements distincts, les litiges, qui opposent le chef d'entreprise et les organisations syndicales portent souvent sur le nombre d'établissements distincts.

Or, l'inspecteur du Travail compétent pour la répartition du personnel dans les collèges électoraux et celle des sièges entre les catégories, ne l'est pas pour décider du nombre d'établissements distincts.

Ce désaccord ne peut donc être réglé que par l'intervention des tribunaux judiciaires.

Ce qui a pour conséquence de prolonger le conflit et de retarder la mise en place des délégués de personnel.

Il est donc proposé, comme la loi l'a prévu pour les élections aux comités d'établissements, de donner au directeur départemental du travail et de l'emploi le pouvoir de fixer le nombre d'établissements distincts.

1.3. Nombre de délégués du personnel

Il conviendrait d'augmenter le nombre de délégués du personnel dans les grandes entreprises (celles de plus de 1 000 salariés) dans lesquelles ce nombre est insuffisant.

Une augmentation de 1 titulaire et de 1 suppléant pourrait se faire par tranche de 250 salariés au lieu de 500.

2. ÉLECTIONS DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

2.1. Procès-verbal de carence

Comme pour les comités d'entreprise, il convient de prévoir que le processus électoral aboutissant à un éventuel procès-verbal de carence doit être mis en oeuvre une fois par an.

2.2. Protocole d'accord préélectoral (travailleurs postés ou grands ateliers)

Le développement du travail posté, constaté et prévisible avec la perspective d'une réduction de la durée du travail liée à une utilisation prolongée des équipements, rend indispensable l'aménagement de garanties de représentation pour les travailleurs postés.

Or, actuellement les listes de candidats ne comportent pas toujours une représentation spécifique des travailleurs postés. Il serait donc bon de prévoir que les protocoles d'accord préélectoraux devront s'efforcer de trouver des

Ce protocole pourrait permettre par voie d'accord entre les employeurs et les organisations syndicales, un découpage de l'entreprise ou d'un établissement par grands ateliers ou par service, avec des listes de candidatures spécifiques.

Cette souplesse pourrait s'étendre au découpage de grands établissements en vastes ateliers où les collèges électoraux pourront être organisés par ateliers au lieu de l'ensemble de l'établissement, si les partenaires sociaux se mettent d'accord sur les modalités d'une telle élection.

2.3. Collège unique dans les entreprises de moins de 25 salariés

La loi a institué deux collèges électoraux obligatoires pour les élections des délégués du personnel. Or, dans les entreprises de 11 à 25 salariés, le nombre de délégués élus est de 1 titulaire et 1 suppléant.

Dans les entreprises de cette tranche, des difficultés apparaissent par conséquent pour affecter ce siège à l'un ou à l'autre des collèges.

Il est donc proposé, pour lever ces difficultés, d'instituer un collège unique pour les entreprises de 11 à 25 salariés lorsqu'il n'y a qu'un délégué du personnel à élire.

2.4. Organisation des élections

Les textes relatifs aux délégués du personnel ont fixé à un an la durée du mandat des délégués. En outre, ils n'ont pas déterminé avec précision la date de renouvellement de ces mandats.

Il y a donc lieu de préciser que, conformément à ce qui est prévu pour les comités d'entreprise, les élections doivent intervenir dans la quinzaine qui précède l'expiration du mandat.

3. FONCTIONNEMENT DE L'INSTITUTION

3.1. Temps passé en réunion

En vue d'améliorer le fonctionnement de l'institution, il est proposé:

- de compléter les dispositions actuellement en vigueur - en prévoyant que le temps passé par les délégués du personnel titulaires et suppléants en réunion avec le chef d'entreprise, est payé comme temps de travail ; en ce qui concerne les délégués titulaires, il ne sera pas prélevé sur le crédit d'heures mensuel ;
- de fixer les conditions dans lesquelles un délégué du personnel suppléant peut remplacer un titulaire et reprendre à cet effet les dispositions relatives au remplacement d'un titulaire membre du comité d'entreprise.

3.2. Exercice des fonctions

Compte tenu des difficultés qui ont été signalées, le principe de la libre circulation des délégués du personnel dans l'entreprise lors de l'accomplissement de leur mandat devrait être affirmé ; ils doivent en effet pouvoir rencontrer pendant l'horaire normal de travail de l'entreprise les travailleurs occupés à leur poste de travail pendant le temps de travail de ceux-ci.

En outre, les interventions croissantes d'entreprises extérieures justifient que des contacts soient rendus possibles entre les salariés de ces entreprises, soit avec les délégués du personnel de leur entreprise, soit avec ceux de l'entreprise utilisatrice, lorsqu'il s'agit de revendications liées aux conditions de travail qui dépendent de celle-ci.

4. PROTECTION DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

De même que pour les membres du comité d'entreprise, il faudrait étendre la protection des délégués du personnel aux candidats présentés au premier tour dans la limite des sièges à pourvoir en l'absence de négociation du protocole électoral, et aux délégués conventionnels.

Le texte actuel prévoit que les candidats aux fonctions de délégués du personnel au premier tour bénéficient de la protection dès la publication des candidatures et pendant une durée de six mois, l'interprétation des termes « dès la publication de la candidature » ayant donné lieu à difficulté, il est proposé de la remplacer par « à partir de l'envoi à l'employeur des listes de candidature » qui figure dans les dispositions relatives à la protection des membres du comité d'entreprise.

LES CONDITIONS DE TRAVAIL TERRAIN PRIVILÉGIÉ DE L'EXPRESSION DES TRAVAILLEURS DANS L'ENTREPRISE

L'intervention des salariés dans l'entreprise peut se faire de façon privilégiée sur les conditions de travail. En effet, chaque salarié est directement concerné parce qu'il connaît et subit les nuisances de son poste de travail et qu'il peut souvent exprimer un avis sur les modifications à apporter à l'organisation du travail, aux machines ou à la production, pour réduire ces nuisances. En outre, face à l'hétérogénéité des situations de travail, il est difficile de prévoir des réponses générales et celles-ci doivent être dégagées le plus possible de façon décentralisée.

L'hygiène et la sécurité ont longtemps été les domaines privilégiés de l'intervention des salariés à travers le comité d'hygiène et de sécurité. Mais l'évolution technique et les changements sociaux rendent cette limitation de plus en plus illusoire. La pénibilité physique du travail, la tension mentale, le confort au poste de travail, le degré d'initiative sont des éléments essentiels de la vie des travailleurs dans l'entreprise.

Dans ce contexte, les conditions d'intervention sont amenées à se diversifier pour s'adapter à la grande hétérogénéité des situations de travail, pour traiter des modes d'organisation et de la conception des équipements et des bâtiments qui ont une incidence directe et essentielle sur les conditions de travail, et pour intégrer l'apport scientifique indispensable à la compréhension et au traitement des situations de travail.

Dans ces conditions, s'il convient de renforcer les institutions existantes, notamment le comité d'hygiène et de sécurité, il faut surtout trouver de nouveaux modes d'intervention directe des salariés qui prennent en compte la nécessité d'une action très décentralisée. Dans le contexte d'évolution technologique rapide, le recours à des experts est en outre essentiel et le médecin du Travail y a une place privilégiée.

1. LE RENFORCEMENT DES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES EXISTANTES SPÉCIALISÉES DANS LE TRAITEMENT DES CONDITIONS DE TRAVAIL

La gravité du phénomène des accidents du travail et des maladies professionnelles ainsi que le développement des exigences et des revendications en matière de conditions de travail justifient que soit renforcé le rôle des institutions représentatives du personnel en ce domaine, afin que soient mieux préservées la santé et la qualité de vie de l'homme au travail.

Différents griefs peuvent être adressés à la situation actuelle caractérisée par la coexistence du comité d'hygiène et de sécurité (CHS) et de la commission d'amélioration des conditions de travail (CACT). Ceux-ci militent en faveur d'une fusion de ces deux instances, toutes les fois où les représentants les plus représentatifs du personnel dans l'entreprise ne s'y opposent pas.

Une institution dont les attributions regrouperaient celles du CHS et de la CACT devra (sous la réserve sus-rappelée) être créée. Elle devra par ailleurs être étendue à des secteurs

actuellement non couvert et disposer d'un statut et de moyens de nature à assurer son efficacité.

1.1. Une institution unique

La situation actuelle se caractérise par la juxtaposition de deux institutions dont les compétences sont très proches mais dont les règles de fonctionnement diffèrent assez considérablement.

Le comité d'hygiène et de sécurité, créé en 1947, est chargé d'aider à l'observation des prescriptions réglementaires et de contribuer à l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité du travail et à la protection de la sécurité des travailleurs. 74 % des établissements visés par le code du travail en ont constitué. Bien qu'il soit difficile d'appréhender précisément leurs conditions effectives de fonctionnement, on peut néanmoins affirmer que le CHS est bien connu à la fois des employeurs et des salariés. L'intérêt manifesté ces dernières années pour les problèmes d'hygiène et de sécurité du travail n'a fait que conforter l'image de marque du comité d'hygiène et de sécurité, dont la raison d'être et la nécessité n'échappent à personne, tout en mettant aussi en valeur les limites de ses attributions et de ses moyens.

La CACT est, de son côté, « associée à la recherche de solutions aux problèmes concernant la durée et les horaires de travail, notamment le travail de nuit, l'organisation matérielle, l'ambiance et les facteurs physiques de travail ».

C'est une commission spécialisée du comité d'entreprise dont la constitution est obligatoire dans les entreprises qui occupent plus de 300 salariés. Dans les autres entreprises, c'est le comité d'entreprise qui « coopère à l'amélioration des conditions de travail et d'emploi ainsi que des conditions de vie du personnel de l'entreprise » en prenant en charge les questions concernant les conditions de travail soit directement, soit par l'intermédiaire d'une commission spécialisée facultative. Il est généralement admis que cette commission n'a pas connu le succès qu'on pouvait espérer à l'exception, il est vrai, de quelques cas exemplaires, son rôle, par rapport au CHS en particulier, n'étant pas apparu avec suffisamment de netteté.

En effet, distinguer les préoccupations concernant l'hygiène et la sécurité du travail de celles relatives à l'amélioration des conditions de travail relève d'une approche souvent considérée comme théorique, dont la mise en oeuvre concrète se révèle délicate.

Pour ce qui concerne les aspects les plus techniques des conditions de travail, c'est-à-dire l'organisation matérielle de celui-ci, l'ambiance et les facteurs physiques, les problèmes concrets relèvent bien souvent directement, sinon de la sécurité, tout au moins de l'hygiène du travail ceci est vrai notamment en matière de bruit, mais aussi d'éclairage, d'empoussièrement, de ventilation, pour ne citer que les problèmes les plus courants.

De plus, les démarches sont bien souvent complémentaires : il est rare que l'amélioration des conditions de travail ne renforce pas la sécurité. Inversement, une véritable politique de prévention doit prendre en compte tous les facteurs de risque, même s'ils ne participent qu'indirectement à la réalisation de ce dernier. A ce stade il est difficile d'éviter l'examen de l'organisation et du contenu du travail, aspects essentiels d'une politique d'amélioration des conditions de travail. Et ce n'est pas la possibilité, très limitée, de réunions communes du CHS et de la CACT qui peut suffire à assurer la coordination que la parenté des questions examinées dans les deux instances impose.

Cette dualité institutionnelle constitue, en outre, un facteur d'inefficacité par la dispersion des efforts qu'elle entraîne et par une certaine incohérence qu'elle suscite dans l'examen des problèmes.

Il est clair, tout d'abord, que le caractère technique de l'étude des problèmes de sécurité et d'amélioration des conditions de travail, tend à limiter le nombre de personnes susceptibles de s'y consacrer avec compétence. Leur participation à deux instances est de nature à superposer les procédures et les contraintes d'ordre administratif, sans contribuer à dégager une politique cohérente.

De plus, une politique réelle de prévention des risques professionnels ne doit pas se réduire à constater l'accident ou la maladie et tenter, a posteriori, d'éviter qu'ils ne se renouvellent. Au contraire, le souci de la sécurité doit apparaître dès le stade de la conception du processus du travail. Il en va de même en matière d'amélioration des conditions de travail, où la réflexion doit intervenir le plus en amont possible.

Or cette réflexion a priori n'est que très indirectement prévue par la réglementation sur le CHS alors que la CACT doit être obligatoirement consultée « avant l'introduction de nouvelles méthodes d'organisation du travail, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage ou de l'organisation du travail, avant les modifications des cadences et des normes de productivité, liées ou non à la rémunération du travail, ainsi qu'avant la réalisation de tout aménagement important intéressant l'ambiance et la sécurité du travail ».

La fusion permettra de résoudre cette contradiction en mettant le nouveau comité en mesure d'avoir une vision globale des problèmes dès leur origine.

1.2. Une institution généralisée

Aux défauts de la superposition des institutions dans les plus grandes entreprises, c'est-à-dire dans les établissements de plus de 300 salariés, s'ajoutent ceux résultant de l'absence de toute prescription dans un grand nombre d'entreprises.

Aujourd'hui, les établissements du secteur tertiaire ne sont tenus de mettre en place un CHS qu'au-delà d'un effectif de 300 salariés (50 dans les établissements industriels). Cette disparité ne se justifie plus. Il a été constaté, en effet, que le développement des effectifs de ce secteur s'accompagne d'une modification substantielle des risques et du contenu du travail liée à l'introduction de l'informatique ou de processus de production comparables à ceux du secteur industriel (garage, blanchisserie...).

En ce qui concerne les conditions de travail, dans les entreprises de moins de 300 salariés, c'est le CE qui est directement compétent.

La mise en place du nouveau comité résultant de la fusion de l'actuel CHS et de la CACT paraît répondre à un besoin réel dans l'ensemble des établissements occupant habituellement plus de 50 salariés, quelle que soit la nature de l'activité.

1.3. Des attributions étendues

La fusion des institutions existant aujourd'hui devra se traduire, naturellement, par un regroupement des missions respectives de chacune d'entre elles.

Ces missions peuvent être regroupées dans les deux grandes catégories suivantes : étude et propositions d'une part, contrôle de l'autre.

En ce qui concerne les études et les propositions, le comité sera saisi de toute question intéressant la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail à caractère technique. Il sera consulté notamment et surtout préalablement à l'introduction de toute nouvelle méthode de travail, de transformation de poste et de modification des facteurs d'ambiance et de sécurité du travail. Il donnera son avis sur les réalisations à prévoir en ce domaine, dont le détail sera donné sous forme d'un programme annuel. Il procédera à des enquêtes en cas d'accident ou de déclaration de maladie professionnelle.

En ce qui concerne le contrôle, le comité veillera à la mise en oeuvre des dispositions réglementaires. Il procédera à cet effet à des missions d'inspection, exercées collectivement ou individuellement. Il s'assurera de la mise en oeuvre des programmes qui lui auront été soumis.

Pour ce qui concerne les procédures et les droits des représentants des travailleurs en cas de danger imminent, des demandes ont été formulées pour reconnaître aux représentants du personnel le droit de faire interrompre le travail dangereux.

La reconnaissance de ce nouveau droit pose néanmoins des problèmes délicats, notamment de responsabilité. Ces problèmes méritent une étude approfondie qui sera menée ultérieurement en concertation avec tous les intéressés

En tout état de cause, les dispositions de la convention sur la sécurité et la santé des travailleurs adoptées à la 671 session de VOIT en juin 1981 seront respectées sur ce point.

Toutefois, afin d'éviter que l'association du comité à une politique de prévention des risques professionnels ne se réduise à une consultation purement formelle, improvisée ou superficielle, ou que son contrôle soit trop aisément réduit à néant, le principe d'un droit à l'information devra être consacré par la loi, le détail en étant précisé par voie réglementaire. Cette information sera, dans toute la mesure du possible, écrite et finalisée, c'est-à-dire qu'elle devra définir des objectifs, des moyens à mettre en oeuvre des étapes de réalisation. Elle devra être transmise dans un certain délai au comité afin que celui-ci soit en mesure de l'étudier avec suffisamment d'attention pour émettre ses observations et ses propositions.

En cas d'accident du travail, où l'urgence prime sur toute autre considération, la définition des règles détaillées n'a pas de sens : toutefois, le principe d'une information immédiate des membres du CHS devra être posé.

1.4. Un véritable statut d'institution représentative

Certaines règles d'organisation et de fonctionnement devront être définies afin de faire du nouveau comité une institution renforçant effectivement l'intervention du personnel dans la détermination de ses conditions de travail.

Des aménagements sont en conséquence nécessaires concernant sa composition, l'étendue de son pouvoir délibératif, et les garanties accordées à ses membres.

Les règles présidant à la composition des institutions actuelles doivent tout d'abord être aménagées.

Le CHS est composé de représentants de la direction, du médecin du Travail et de 3 à 9 représentants du personnel, dont un tiers de représentants de l'encadrement, désignés par un collège formé des membres du comité d'entreprise et des délégués du personnel.

La CACT est constituée tout à fait librement par le comité d'entreprise, sa présidence revenant cependant à un membre de ce dernier.

Compte tenu du caractère relativement technique des questions abordées, il est normal de faire figurer une représentation de la direction, du service de la sécurité ou des conditions de travail, s'il existe, ainsi que du médecin du Travail, dont le rôle de conseil est essentiel.

En revanche, il conviendrait d'élargir la représentation du personnel afin que celle-ci soit majoritaire quel que soit l'effectif de l'établissement.

De plus, une représentation particulière de l'encadrement et de la maîtrise, déjà prévue par le CHS, doit être conservée.

Le pouvoir délibératif du nouveau comité sera, en second lieu, reconnu.

Les textes régissant le CHS n'instaurent actuellement aucune procédure de prise de décision. Cette lacune n'a pas manqué de susciter certaines difficultés juridiques concernant l'étendue de ses pouvoirs.

Afin d'y remédier, et pour rapprocher le statut du comité de celui du comité d'entreprise, il conviendrait de retenir le principe de l'adoption des résolutions du comité par vote, en particulier pour ce qui concerne ses modalités de fonctionnement et l'organisation de ses travaux.

Le nouveau comité pourra ainsi décider, notamment:

- du nombre et de la nature des inspections ;
- de l'organisation des missions individuelles et de la désignation des personnes qui en seront chargées ;
- de l'appel à une personnalité extérieure.

A ce développement des institutions actuelles résultant de leur diffusion, de leur généralisation, de l'amélioration des garanties reconnues à leurs membres et de la reconnaissance d'un plus grand pouvoir dans l'organisation de leurs travaux, doivent s'ajouter des précisions sur les moyens dont le nouveau comité pourra disposer.

1.5. Des moyens adaptés

Afin de maintenir un étroit contact entre le nouveau comité et les réalités de l'établissement, des sections du comité pourront être créées dans les établissements les plus importants, en tenant compte de la nature, de la fréquence et de la gravité des risques, des dimensions et de la

répartition des ateliers ou groupes d'ateliers ainsi que du nombre des travailleurs occupés dans ces derniers.

Sur le plan individuel, un mécanisme de crédit d'heures sera instauré afin de garantir un exercice plus libre et plus efficace du mandat.

Seuls les membres de la CACT titulaires ou suppléants du comité d'entreprise voient rémunéré leur temps passé aux réunions de ladite commission ; par ailleurs, un crédit horaire leur est alloué pour les visites de l'entreprise ayant pour objet l'amélioration des conditions de travail et déterminé par accord. A défaut, un minimum est prévu par voie réglementaire.

Pour le CHS, il est prévu que le temps passé en réunion et dans l'exercice de certaines missions est rémunéré comme temps de travail. Toutefois, dans la pratique, certaines grandes entreprises ont d'ores et déjà octroyé aux membres du CHS un crédit horaire pour l'exercice de leurs fonctions.

Or, ce mécanisme apparaît comme le complément naturel de l'exercice d'un mandat collectif. Il ne paraît plus convenable, en effet, de ne pas accorder à des représentants du personnel la libre disposition du temps nécessaire à l'exercice de leurs missions.

Un crédit individuel minimal qui pourrait être de 20 h dans les entreprises moyennes, ou un montant collectif équivalent, dont la répartition relèverait du comité lui-même semble correspondre aux nécessités d'un exercice correct du mandat.

Enfin, le droit à la formation des membres du nouveau comité sera reconnu. Il est clair, en effet, que le caractère relativement technique des problèmes qui seront abordés par le comité, ainsi que l'évolution rapide des technologies, justifient que les membres du comité puissent approfondir ou mettre à jour leurs connaissances. L'instauration d'un crédit d'heures formation dont le comité disposera librement est de nature à donner aux membres du comité un moyen réglementaire de remplir efficacement leurs missions.

Sur ces deux points (crédits d'heures et de formation), les modalités doivent être adaptées de façon particulière aux petites entreprises.

La création de ce nouveau comité, résultant de la fusion du CHS et de la CACT vise à développer ce qui existe aujourd'hui et qui dans la majorité des cas, mérite d'être amélioré.

Si toutefois les règles actuelles ont, dans certains cas particuliers, donné satisfaction aux partenaires sociaux, ceux-ci pourront, à titre transitoire, maintenir par voie d'accord les mécanismes existants.

Avant de mettre en oeuvre ces réformes qui nécessitent des modifications législatives et réglementaires, le Conseil Supérieur de la prévention des risques professionnels sera largement consulté.

2. L'INSTITUTION D'UN DROIT D'EXPRESSION DES TRAVAILLEURS

L'expression des travailleurs est un des thèmes qui a pris ces dernières années une importance capitale dans les réflexions sur l'évolution de l'entreprise. L'aspiration croissante des salariés à pouvoir s'exprimer sur le contenu et les conditions dans lesquelles ils travaillent est reconnue

par tous. De fait, de nombreuses expériences ont été mises en place au cours de la période récente. Certes, il est difficile aujourd'hui d'en dresser un bilan. La nature variable des procédures mises en place dans les entreprises, les objectifs différents et souvent contradictoires poursuivis, la liberté ou la responsabilité plus ou moins grandes accordées aux salariés, sont autant d'éléments qui limitent les possibilités de recensement exhaustif ou de classement satisfaisant.

Toutefois, quatre « modèles » se dessinent

- différentes formules visent à assurer l'information réciproque des salariés et de la direction. Elles ne permettent pas, en l'état, l'expression des salariés mais peuvent déboucher sous certaines conditions, notamment de fréquence et de niveau hiérarchique, sur un véritable dialogue ;

- les réunions d'échanges rassemblent à fréquence fixe, en général une fois par mois, pendant le temps de travail, les personnes travaillant dans la même unité sous l'autorité de leur responsable direct. Elles permettent aux salariés de donner leur avis dans tous les domaines touchant concrètement aux conditions de travail ;

- les groupes de travail ou de projet - souvent appelés groupes opérationnels - sont constitués pour une période et un objet donné (implantation d'un atelier, par exemple). Ils rassemblent des personnes de niveau hiérarchique différent ;

- l'organisation, autonome du travail débouche sur une expression à deux niveaux : d'une part, entre services qui doivent se concerter pour organiser leurs zones d'autonomie, d'autre part avec la hiérarchie et les services fonctionnels (personnel, organisation).

Des constats faits par différentes organisations syndicales ou patronales, il résulte que plusieurs centaines d'entreprises ont mis en place aujourd'hui des méthodes permettant aux salariés, dans le cadre de leur atelier ou de leur bureau, de s'exprimer et d'intervenir en vue de les modifier, sur le contenu et les conditions de travail.

Ce mouvement correspond à une double évolution. En premier lieu, l'augmentation du niveau de formation des travailleurs, et en particulier des plus jeunes qui entrent aujourd'hui dans la vie active, le développement de la formation continue, la multiplication des sources d'information auxquelles chacun peut accéder, ont rendu les travailleurs désireux de s'exprimer et d'intervenir en vue de modifier les conditions quotidiennes de leur travail.

Parallèlement, sont apparues des aspirations légitimes à la prise en compte des données qualitatives du travail. Certes, les salaires, le pouvoir d'achat conservent et conserveront à l'avenir une place capitale dans les préoccupations des salariés. Mais celles-ci ne sont plus les seules. La volonté d'exercer un travail différent a aujourd'hui pris une place essentielle.

Jusqu'à une période très récente, les délégués du personnel, le comité d'entreprise et les organisations syndicales constituaient seuls, chacun dans leur domaine, les canaux de transmission des aspirations des travailleurs au chef d'entreprise.

Si cette fonction de « médiatisation » des institutions représentatives demeure irremplaçable et nécessaire, elle n'est pas incompatible avec le souhait des salariés d'intervenir directement sur les questions qui les concernent au premier chef. Ces derniers sont, en effet, les mieux placés pour apprécier les contraintes ou les risques mais aussi les avantages ou l'intérêt résultant de

telle ou telle organisation du travail. Les deux types d'expression sont complémentaires et doivent se nourrir réciproquement. Il convient donc de prévoir une articulation entre les procédures d'expression et les institutions compétentes en matière de conditions de travail.

Il ne faudrait sans doute pas mésestimer les obstacles ou les difficultés qui ont pu naître dans les entreprises désireuses de promouvoir des procédures efficaces d'expression qui soient admises par tous.

L'employeur peut y voir une modalité de la remise en cause de son autorité ; les institutions représentatives peuvent craindre que leur rôle soit réduit ; le salarié peut hésiter à prendre la parole. Quant à la maîtrise et à l'encadrement, ils peuvent y voir une mise en cause de leur rôle hiérarchique, redouter un empiétement sur leurs compétences en matière d'organisation du travail, et craindre de voir leur fonction d'intermédiaires avec la direction, limitée.

L'expression suppose donc un apprentissage des différentes parties, voire des actions de formation appropriées, mais, en tout état de cause, réclame une mise en place réfléchie et concertée. L'expérience montre précisément que lorsque ces conditions ont été réunies, l'ensemble des partenaires dans l'entreprise ont jugé positifs les résultats atteints : les salariés ont le sentiment de mieux maîtriser leurs conditions concrètes du travail, la gestion de l'entreprise s'est trouvée améliorée, le rôle des institutions représentatives, s'il a évolué, n'a pas été réduit. Quant à la maîtrise et à l'encadrement, leur rôle a sans doute été modifié mais leur autorité s'est assise sur de nouvelles bases.

La conclusion à tirer est double. D'abord, il importe que ces expériences multiples soient encouragées et développées. En favorisant la possibilité pour chacun de s'exprimer dans l'entreprise, il s'agit de promouvoir la citoyenneté dans l'entreprise pour que chaque travailleur trouve sur son lieu de travail - bureau ou atelier - le même sentiment de responsabilité qu'il connaît ailleurs. Il convient aussi de respecter la spécificité des entreprises comme en témoigne le caractère hétérogène des dispositifs développés ces dernières années, notamment pour permettre à l'ensemble des parties concernées de faire valoir ses préoccupations.

Il ne s'agit donc pas de définir a priori un modèle abstrait d'expression. Celui-ci, de par sa nature même, ne trouverait que difficilement à s'appliquer. Le risque serait donc grave d'essuyer un échec remettant en cause un principe qui ne peut pourtant être contesté. Au contraire, ce qui importe, c'est la nécessité de ne pas freiner le développement des initiatives qui se font jour, et d'en susciter de nouvelles, là où les conditions sont favorables. Seul un cadre très général, destiné à offrir les garanties nécessaires à chacune des parties intéressées, peut être tracé. A cet effet, quatre principes doivent être retenus

- L'expression doit porter sur les conditions de travail.

Sans doute, vouloir définir a priori un domaine exclusif d'expression peut apparaître aléatoire. A l'inverse, seul un domaine concret, concernant directement les travailleurs, peut offrir à l'expression les conditions de son plein épanouissement.

- L'expression doit être directe.

Par opposition aux procédures de médiatisation dont l'utilité n'est pas contestée, ce qui est recherchée, c'est la possibilité pour les salariés eux-mêmes de donner leur avis sur ce qui les concerne directement.

- L'expression doit être celle du groupe de travail.

L'expression directe et individuelle a toujours existé et existera toujours. Aussi ce qu'il convient de développer, c'est la possibilité pour la cellule de travail d'analyser et de proposer collectivement des modifications aux conditions de travail.

- L'expression doit être organisée contractuellement.

L'expression ne peut être imposée par qui que ce soit, faute de quoi elle sera illusoire et conduira à 'un échec empêchant pour longtemps toute nouvelle initiative. En effet, il importe, comme cela a été suggéré plus haut, que chacune des parties prenantes dans l'entreprise puisse être assurée de pouvoir s'exprimer librement, d'être régulièrement informée des suites qui ont pu être données aux avis qui seront émis, et qu'enfin une liaison soit prévue pour que les institutions représentatives du personnel compétentes en matière de conditions de travail puisse tirer profit de ces travaux.

Aussi compte tenu de la spécificité des entreprises, seul un accord fixant l'ensemble de ces modalités peut permettre un développement équilibré de l'expression. Elle doit donc être négociée.

Une loi-cadre, affirmant le principe de la libre expression des salariés sur les conditions de travail et laissant à l'entreprise le soin de fixer les procédures concrètes d'exercice de ce droit nouveau constitue l'instrument approprié pour développer la citoyenneté dans l'entreprise. Ce texte législatif comporterait trois éléments principaux

- la reconnaissance d'un droit des salariés à l'expression directe et collective, pendant le travail et sur les lieux de travail, sur le contenu et les conditions de travail ;
- le principe d'une négociation pour fixer, dans les entreprises de plus de 300 salariés, des modalités précises d'exercice de droit qui doit être entouré de certaines garanties ;
- le principe d'un bilan après deux ans d'application de la loi afin de tirer les conclusions qui s'imposent quant à la nécessité de généraliser et de définir plus généralement le droit à l'expression.

Dans le cadre de ses missions, l'ANACT (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) apportera son soutien au développement de l'expression des salariés sur les lieux de travail. A ce titre, elle procédera notamment à une diffusion des méthodes et des réalisations mises en oeuvre.

3. LA MÉDECINE DU TRAVAIL

Le médecin du Travail a un rôle central à jouer dans l'entreprise en tant qu'acteur de l'amélioration des conditions de travail et de conseil des travailleurs et de leurs représentants dans cette tâche. Le statut et les moyens nécessaires à remplir cette mission doivent leur être donnés.

La nature et le rôle spécifique de la médecine du Travail sont déjà précisés dans la loi du 11 octobre 1946, codifiée aux articles L. 241-1 à L. 241-11 du code du travail qui l'a instituée.

Cette loi traçait notamment les orientations suivantes

- caractère exclusivement préventif de la médecine du Travail ;

- intervention du praticien consistant non seulement en une surveillance médicale du personnel, mais également en une action sur le milieu du travail ;
- prise en charge du financement de la médecine du Travail par les employeurs ;
- application à l'ensemble des salariés occupés dans des établissements assujettis aux dispositions du code du travail relatives à l'hygiène et la sécurité.

Les textes réglementaires pris pour l'application de la loi précitée, y compris le plus récent, à savoir le décret du 20 mars 1979 entré en application le 1^{er} avril 1980, ne font que définir avec plus de précision, en tirant les conséquences des principes énoncés ci-dessus, d'une part la mission des médecins du Travail, d'autre part, les moyens propres à permettre son accomplissement.

Le décret précité du 20 mars 1979, tout en apportant des améliorations en ce qui concerne les examens médicaux pratiqués sur le personnel, a mis l'accent plus que ne le faisaient les textes antérieurs, sur « l'action sur le milieu de travail, définie, depuis l'intervention de ce texte, aux articles R. 241-41 à R. 241-47 du code du travail.

Afin que le médecin du Travail, qu'il appartienne à un service d'entreprise ou à un service interentreprises, puisse jouer son rôle de conseiller du chef d'entreprise, des salariés, des représentants du personnel, des services sociaux pour tout ce qui concerne la santé de l'homme au travail, le « tiers-temps » prescrit auparavant par voie de circulaire, est devenu une obligation réglementaire en vertu de l'article R. 241-47 qui dispose: « le chef d'entreprise ou le président du service interentreprises doivent prendre toutes mesures pour que le médecin du Travail consacre à sa mission en milieu de travail, le tiers de son temps de travail tel qu'il est précisé à l'article R. 241-32 ».

Ce dernier article indique comment doit être calculé le temps de travail minimal des médecins du Travail, pour l'ensemble de leur mission, en fonction du nombre des salariés. L'emploi à temps plein d'un médecin correspondant à 173 heures par mois, l'application des nouvelles dispositions a pour conséquence la présence d'un praticien, en moyenne, pour, respectivement, 3 460 employés, 2 595 ouvriers, et 1 730 travailleurs bénéficiant d'une surveillance médicale spéciale.

Quant aux structures de gestion, elles n'ont pas été fondamentalement transformées par le décret du 20 mars 1979, mais infléchies dans un sens tendant d'une part à rendre la médecine du Travail plus proche des salariés, d'autre part à accroître la participation de ces derniers à la gestion des organismes qui en ont la charge.

En vue d'atteindre le premier de ces objectifs, les mesures énoncées ci-après ont notamment été prévues:

- élévation à 20 heures par mois, au lieu de 2 heures par semaine, du temps minimal de travail du médecin à consacrer réglementairement à l'entreprise ou l'établissement représentant le seuil en-dessous duquel il ne peut être constitué de service médical d'entreprise ou d'établissement ce, afin de favoriser la création de tels services par rapport à celle d'organismes interentreprises ;
- sectorisation obligatoire des services interentreprises ;
- diversification des formes d'organisation possibles des services médicaux du travail consistant à remplacer l'alternative : service autonome ou services interentreprises, par des modalités structurelles plus nombreuses, mieux adaptées à la réalité économique et sociale, à savoir service d'entreprise, service d'établissement, service inter établissements d'entreprise, service interentreprises.

Quant à la volonté d'accroître le rôle des salariés elle s'est traduite essentiellement d'une part, par une définition plus précise des attributions des organismes de contrôle dans lesquels ils sont représentés et, d'autre part, par la nouvelle répartition des sièges au sein des commissions de contrôle des services interentreprises, composées désormais, en vertu de l'article R. 241-15 du code du travail, pour deux tiers de représentants des salariés des entreprises adhérentes.

Il apparaît raisonnable d'attendre que la réforme en cours de réalisation depuis le 1^{er} avril 1980 ait produit son plein effet, avant d'envisager l'éventualité de nouvelles mesures législatives ou réglementaires.

D'ores et déjà, des insuffisances apparaissent qui doivent constituer les axes d'une réflexion sur la réforme de la médecine du Travail qui va être entreprise dans les mois qui viennent, après consultation des organisations syndicales intéressées.

L'objectif essentiel est de donner au médecin du Travail les moyens lui permettant d'accomplir pleinement sa mission en milieu de travail, notamment lorsqu'il s'agit de praticiens employés par un service interentreprises.

Tout d'abord se pose, sur ce point, le problème de l'indépendance du médecin du Travail. Il semble, de l'avis même des organisations syndicales de médecins du Travail, que la solution ne réside pas dans un changement du statut professionnel actuel du médecin du Travail, mais dans un renforcement des protections dont il bénéficie en matière d'embauchage et de licenciement.

En particulier, il semble souhaitable que les représentants des salariés au sein du comité d'entreprise ou de la commission de contrôle, qui ont actuellement à se prononcer seulement sur les candidatures retenues par l'employeur disposent d'un droit de proposition.

Il convient aussi que le médecin du Travail axe son intervention sur la prévention dans l'entreprise et ait les moyens de la réaliser : à titre d'exemple, il faut que lui soient donnés les moyens techniques de procéder dans ce but aux investigations nécessaires, et d'utiliser les possibilités offertes par l'article R. 241-44 du code du travail reproduit ci-après :

« Dans l'exercice de ses fonctions, le médecin du Travail peut, aux frais de l'employeur, effectuer ou faire effectuer des prélèvements et des mesures aux fins d'analyses. Il peut aussi faire procéder à des analyses ou mesures qu'il estime nécessaires par un organisme agréé, choisi sur une liste établie par le ministre chargé du Travail.

En cas de désaccord entre l'employeur et le médecin du Travail, l'inspecteur du Travail décide, après avis du médecin inspecteur régional du Travail et de la main-d'œuvre. »

- Les médecins du Travail doivent enfin obtenir une formation initiale leur permettant de remplir efficacement leur mission et bénéficier d'une formation permanente nécessaire au suivi des développements scientifiques et technologiques.