CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

7^e Législature

SECONDE SESSION ORDINAIRE DE 1981-1982
(54^e SEANCE)

COMPTE RENDU INTEGRAL

2^e Séance du Vendredi 14 Mai 1982.

SOMMAIRE

PRÉSIDENCE DE M. GUY DUCOLONÉ

1. — Liberté des travailleurs dans l'entreprise. — Développement des institutions représentatives du personnel. — Négociation collective et règlement des conflits collectifs du travail. — Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. — Suite de la discussion, après déclaration d'urgence, de quatre projets de loi (p. 2178).

MM. le président, Séguin.

Discussion générale commune (suite):

MM. Alain Madelin, le président,

Renard,

Vennin,

Tondon,

Gilbert Gantier,

Portheault,

M^{me} Lecuir,

M. Moulinet.

Clôture de la discussion générale commune.

M. Auroux, ministre du travail.

LIBERTÉS DES TRAVAILLEURS DANS L'ENTREPRISE (p. 2184).

Passage à la discussion des articles.

Article 1^{er} (p. 2184).

MM. Séguin, le président.

Rappel au règlement (p. 2185).

MM. Séguin, le président.

Reprise de la discussion (p. 2186).

M. Noir, M^{me} Missoffe, MM. Pinte, Alain Madelin, Le Foll, Charles Millon, Jacques Brunhes, le ministre.

AVANT L'ARTICLE L. 122-33 DU CODE DU TRAVAIL (p. 2188).

Amendement n° 28 de la commission des affaires culturelles : Mme Toutain, rapporteur de la commission des affaires culturelles. — L'amendement est réservé jusqu'à l'examen de la sous-section II.

ARTICLE L. 122-33 DU CODE DU TRAVAIL (p. 2188).

Amendement n° 242 du Gouvernement : MM. Séguin, le président.

Amendement n° 117 de M. Séguin : MM. le ministre, Séguin, M^{me} le rapporteur, M. Coffineau. — Retrait de l'amendement n° 117.

M^{me} le rapporteur.

Adoption de l'amendement n° 242 rectifié.

ARTICLE L. 122-34 DU CODE DU TRAVAIL (p. 2190).

Amendement n° 8 de M. Jacques Brunhes, avec les sous-amendements n° 244 et 243 de M. Alain Madelin, et amendement n° 29 de la commission : M. Jacques Brunhes, M^{me} le rapporteur, M. le ministre, M^{me} Missoffe.

M. Alain Madelin, M^{me} le rapporteur, M. le ministre. — Rejet du sous-amendement n° 244.

M. Alain Madelin, M^{me} le rapporteur, MM. le ministre, Coffineau. — Rejet du sous-amendement n° 243.

Rejet de l'amendement n° 8.

Sous-amendement n° 259 de M^{me} Missoffe : M^{mes} Missoffe, le rapporteur, MM. le ministre, Le Foll. — Rejet.

Sous-amendement n° 234 de M. Charles Millon : M. Charles Millon, M^{me} le rapporteur, M. le ministre. — Rejet.

Adoption de l'amendement n° 29.

L'amendement n° 118 de M. Séguin n'a plus d'objet.

Rappel au règlement (p. 2194).

MM. Séguin, le président.

Reprise de la discussion (p. 2194).

ARTICLE L. 122-35 DU CODE DU TRAVAIL (p. 2194).

Amendement de suppression n° 159 de M. Charles Millon : M. Charles Millon, M^{me} le rapporteur, M. le ministre. — Rejet.

Amendement n° 249 du Gouvernement : M. le ministre, M^{me} le rapporteur. — Adoption.

Amendements identiques n° 1 de M. Tranchant, 9 de M. Ilage et 160 de M. Charles Millon : MM. Tranchant, Jacques Brunhes. — Retrait de l'amendement n° 9.

M. Charles Millon, M^{me} le rapporteur, MM. le ministre, Le Foll. — Rejet des amendements n° 1 et 160.

Amendement n° 161 de M. Charles Millon : M. Charles Millon, Mme le rapporteur, M. le ministre. — Rejet.

Amendement n° 197 de M. Alain Madelin : M. Alain Madelin, Mme le rapporteur, M. le ministre. — Rejet.

Amendement n° 30 de la commission, avec le sous-amendement n° 235 de Charles Millon, et amendements n° 2 et 3 de M. Tranchant : Mme le rapporteur, MM. Tranchant, le ministre, Séguin, Coffineau, Charles Millon, Jacques Brunhes. — Rejet du sous-amendement n° 235 ; adoption de l'amendement n° 30 ; les amendements n° 2 et 3 n'ont plus d'objet.

Amendements n° 88 de M. Robert Galley et 198 de M. Alain Madelin : MM. Pinte, Alain Madelin, Mme le rapporteur, MM. le ministre, Le Foll. — Rejet des deux amendements.

Amendement n° 4 de M. Tranchant : M. Tranchant, Mme le rapporteur, MM. le ministre, Séguin. — Rejet.

Amendement n° 199 de M. Alain Madelin : M. Alain Madelin, Mme le rapporteur, M. le ministre. — Rejet.

Amendements n° 31 de la commission et 89 de Mme Missoffe : Mmes le rapporteur, Missoffe, MM. le ministre, Séguin, Coffineau. Sous-amendement du Gouvernement : Mme le rapporteur, M. Séguin. — Retrait de l'amendement n° 89 ; adoption du sous-amendement du Gouvernement.

Adoption de l'amendement n° 31 modifié.

Amendement n° 162 de M. Charles Millon : M. Charles Millon, Mme le rapporteur, MM. le ministre, Séguin. — Rejet.

ARTICLE L. 122-36 DU CODE DU TRAVAIL (p. 2200).

Amendement n° 163 de M. Charles Millon : M. Charles Millon, Mme le rapporteur, M. le ministre. — Rejet.

Amendement n° 90 de M. Séguin : M. Séguin, Mme le rapporteur, M. le ministre. — Rejet.

Amendement n° 91 de M. Gissinger : M. Noir, Mme le rapporteur, MM. le ministre, Jacques Brunhes. — Rejet.

Amendement n° 119 de M. Guillaume : M. Noir, Mme le rapporteur, M. le ministre. — Rejet par scrutin.

Amendement n° 92 de M. Robert Galley : M. Tranchant, Mme le rapporteur, M. le ministre. — Rejet.

Amendement n° 32 de la commission : Mme le rapporteur, MM. le ministre, Séguin. — Adoption.

Renvoi de la suite de la discussion à une prochaine séance.

2. — Ordre du jour (p. 2202).

PRESIDENCE DE M. GUY DUCOLONE, vice-président.

La séance est ouverte à quinze heures.

M. le président. La séance est ouverte.

— 1 —

LIBERTES DES TRAVAILLEURS DANS L'ENTREPRISE. — DEVELOPPEMENT DES INSTITUTIONS REPRESENTATI- VES DU PERSONNEL. — NEGOCIATION COLLECTIVE ET REGLEMENT DES CONFLITS COLLECTIFS DU TRAVAIL. — COMITES D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Suite de la discussion, après déclaration d'urgence,
de quatre projets de loi.

M. le président. L'ordre du jour appelle la suite de la discussion, après déclaration d'urgence, des projets de loi relatifs :

Aux libertés des travailleurs dans l'entreprise (n° 745, 834) ;

Au développement des institutions représentatives du personnel (n° 744 rectifié, 832) ;

A la négociation collective et au règlement des conflits collectifs du travail (n° 743, 833) ;

Aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (n° 742, 823).

En prenant connaissance du compte rendu analytique de la séance d'hier soir, M. Séguin s'est ému des propos tenus à son endroit par M. Valroff.

Je voudrais lui donner lecture des termes exacts de l'alinéa en cause, tel qu'il sera reproduit au *Journal officiel*, dans le

compte rendu intégral des débats, qui, seul, fait foi comme M. Séguin le sait bien puisqu'il est vice-président :

« C'est que M. Séguin et ses amis savent bien que leur présence ici dépend en partie des possibilités qu'auront les travailleurs d'être des citoyens partout, y compris dans l'entreprise, au lieu de ressentir le pouvoir patronal comme inéluctable et sans partage. »

M. Philippe Séguin. C'est déjà mieux !

M. le président. Je pense que l'incident est clos.

Hier soir, l'Assemblée a poursuivi la discussion générale commune des projets de loi.

La parole est à M. Alain Madelin.

M. Alain Madelin. Je comprends, monsieur le ministre du travail, toute la fierté que vous devez ressentir à l'idée d'attacher votre nom à quatre grandes lois sociales.

Je comprends aussi, croyez-le bien, tous ceux qui ont placé leurs espoirs dans un gouvernement de gauche et pour qui ces lois ont aujourd'hui valeur de symbole. Mais ce que ces Français attendent, c'est une amélioration des relations sociales dans l'entreprise, c'est moins de contraintes dans leur vie quotidienne, c'est moins de grèves et plus de contrats.

Or, derrière le symbole, il y a des textes précis, dont l'application risque de se traduire pour les salariés par une certaine forme de corporatisme syndical et certainement par une discorde sociale aggravée dont tous feront les frais.

Je ne méconnais pas la part de générosité qui est à l'origine de vos projets, monsieur le ministre, mais je n'ignore pas non plus que vous avez fait des concessions graves, dangereuses à vos utopies révolutionnaires passées ou actuelles. Quel est votre objectif aujourd'hui ? S'agit-il de presser le pas sur la route du progrès social ou s'agit-il, au contraire, d'emprunter une nouvelle route qui, pour vous ou pour certains de vos amis, doit conduire inéluctablement à la rupture avec notre type de société ? C'est une question que nous poserons de nombreuses fois au cours des semaines que nous consacrerons au présent débat. Sur quelle route êtes-vous ? Peut-être ne le savez-vous pas vous-même exactement. Dans votre souci de concilier, autant que faire se peut, les positions des communistes et des socialistes, les diverses tendances du parti socialiste, les points de vue des centrales syndicales qui ont votre préférence, je crois que vous avez cherché à vous engager simultanément sur deux routes différentes. Et c'est ce que vous avez essayé, peut-être maladroitement, d'exprimer dans un article intitulé « Concilier le réalisme et l'utopie ».

Il y a en vous deux ministres du travail.

Il y a Auroux le Généreux, ou, pour être plus précis, Auroux Gribouille, parce que plusieurs des dispositions, dont on peut certes partager l'inspiration, aboutiront sans doute à l'inverse du résultat souhaité. Par exemple, nul plus que moi ne souhaite le développement de la politique contractuelle, mais je crains que vous n'aboutissiez à une paralysie des négociations. Quant à la réforme du règlement intérieur d'entreprise — nous aurons l'occasion de le démontrer — elle risque, au contraire de ce que vous souhaitez, de durcir les sanctions.

Il y a aussi Auroux, membre du parti socialiste, Auroux Valence, qui a repris les positions révolutionnaires de son parti.

Au fond, les textes que vous nous proposez aujourd'hui ne sont pas nouveaux. Ils reprennent, en particulier, deux propositions de loi qu'avait déposées le groupe socialiste lorsqu'il était dans l'opposition. Or quelle différence y a-t-il entre ces propositions et les projets actuels ?

Les textes législatifs eux-mêmes sont à peu près identiques, et vous avez simplement procédé à une sorte d'abattement de 10 p. 100 sur vos utopies. (*Sourires.*) Ce qui a changé, c'est surtout l'exposé des motifs.

C'est ainsi qu'on lit dans l'exposé des motifs de la proposition de loi n° 1849 consacrée aux droits syndicaux : « Le pouvoir réel que les socialistes veulent pour les travailleurs passe par la rupture avec le capitalisme », et dans celui de la proposition de loi n° 1544 relatif aux comités d'entreprise : « Les changements préconisés ne tendent pas à « prévenir » ou à « amortir » les conflits sociaux... Ils prennent en compte la réalité de l'opposition de classes et s'efforcent de donner aux travailleurs, face au pouvoir du capital, de nombreux instruments d'action qui consolident l'aecquis de leurs luttes et élargissent leurs moyens de contrôle sur l'avenir de l'entreprise. »

Mis à part ce changement, on retrouve aujourd'hui dans vos projets toutes les armes que vous vouliez donner naguère à certains pour déstabiliser la société libérale et les entreprises et pour progresser dans la voie des illusions révolutionnaires qui sont les vôtres.

Il y a là, convenez-en, un paradoxe. Avant le 10 mai, vous nous proposiez des textes de loi manifestement révolutionnaires accom-

pagnés d'un exposé des motifs révolutionnaire. Aujourd'hui vous ressortez les mêmes dispositions avec un exposé des motifs réformiste, que je serais prêt à approuver sur bien des points.

J'en conclus que la ligne de partage ne passe pas entre la gauche et la droite, elle ne passe pas, non plus, comme votre propagande essaie de le faire croire, entre les défenseurs des patrons et ceux des salariés. Non, elle passe, une fois encore, entre réformistes et révolutionnaires. Et l'on retrouve ainsi ce vieux débat qui opposa il y a plus d'un siècle Marx et Proudhon.

Il vous faudra faire, à nouveau, avec le parti socialiste un choix clair, et dans ce débat, croyez-le bien, nous ne vous laisserons pas pratiquer le double langage. J'espère que vous choisirez la voie réformiste. J'espère que vous laisserez vos idées révolutionnaires au vestiaire et que votre inspiration généreuse ne vous entrainera pas à livrer des armes aux petites minorités qui rêvent de transformer nos entreprises en champs de bataille. (*Applaudissements sur les bancs de l'Union pour la démocratie française et du rassemblement pour la République.*)

M. le président. Plusieurs orateurs sont encore inscrits pour cinq ou dix minutes. L'organisation des débats permet aux groupes soit d'attribuer tout leur temps de parole à un intervenant...

M. Philippe Séguin. Qui ne l'a pas excédé !

M. le président. ... soit de le fractionner. Pour que nous travaillions dans de meilleures conditions, je demande à chacun de ne pas excéder son temps de parole.

La parole est à M. Renard.

M. Roland Renard. Monsieur le président, monsieur le ministre, mes chers collègues, ma courte intervention portera sur le projet de loi relatif à la négociation collective.

Le développement du droit conventionnel est inséparable de l'amélioration des droits des travailleurs et de leurs conditions d'existence.

Il est important d'arriver le plus rapidement possible à ce que tous les travailleurs soient couverts par des conventions collectives. C'est l'objectif que le Gouvernement et sa majorité se sont fixé. Mais nous pensons que le projet ne confie pas toutes les dispositions qui auraient permis d'y parvenir dans les meilleures conditions.

Certes, le projet de loi tend à favoriser la négociation et la conclusion de conventions collectives. Il contient en particulier l'obligation de négocier chaque année sur les salaires effectifs et la durée du travail dans les entreprises de plus de cinquante salariés. Il prévoit également la possibilité d'accords interentreprises dans les entreprises de moins de onze salariés.

Mais il ne supprime pas la possibilité pour les employeurs de signer à tous les niveaux des conventions avec des syndicats minoritaires ou des syndicats maison. La situation chez Citroën n'est qu'un exemple parmi d'autres, qui souligne que ces syndicats, créés ou soutenus par le patronat, entretiennent, au niveau des institutions représentatives et des négociations collectives, une caricature de démocratie. Tant que les employeurs pourront impunément s'appuyer sur de telles organisations, les droits des travailleurs ne seront pas respectés.

Ce projet de loi permet aux syndicats représentant 50 p. 100 des électeurs inscrits de s'opposer à des accords minoritaires au seul niveau de l'entreprise. Nous pensons que cette mesure est très insuffisante et que si elle était maintenue en l'état les conventions minoritaires continueraient à se multiplier. En effet, 50 p. 100 des inscrits, cela représente souvent près des deux tiers des votants. Mais surtout la démocratie c'est le respect des droits de la majorité comme de ceux de la minorité. Pourquoi placer la majorité en situation d'opposition ? La démocratie ne commande-t-elle pas plutôt d'empêcher la minorité de faire la loi dans l'entreprise ?

M. Robert Galley. Et Citroën ?

M. Roland Renard. Permettre à des organisations syndicales ayant recueilli 50 p. 100 des suffrages exprimés aux dernières élections du comité d'entreprise de s'opposer à la signature de conventions nous semble donc le minimum indispensable et nous proposerons d'introduire, par amendement, cette disposition dans le texte.

Par ailleurs, le projet ne prévoit pas l'obligation de négocier dans les entreprises de moins de cinquante salariés, c'est-à-dire que plus d'un million d'entreprises ou établissements seraient tenus à l'écart du champ de cette disposition. C'est pourquoi nous souhaitons que l'Assemblée nationale adopte l'amendement de la commission des affaires sociales qui prévoit l'obligation de négocier dans toutes les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales.

M. Philippe Séguin. C'est dangereux mais logique.

M. Roland Renard. Le groupe communiste défendra en outre un certain nombre d'amendements tendant à améliorer le contenu du projet.

Il s'agit notamment de l'obligation pour les conventions de comporter des clauses plus favorables que les lois ou règlements en vigueur, pour éviter que des accords — comme c'est trop souvent le cas — ne soient que des compilations de textes existants.

Quant aux conventions de branche, elles devront également comporter des clauses plus favorables que les accords d'entreprise.

En ce qui concerne l'extension d'une convention de branche, il nous paraît important de préciser, d'une part, que le salaire minimum qu'elle prévoit ne peut être inférieure au salaire minimum interprofessionnel de croissance, d'autre part, que la convention contiendra une clause d'échelle mobile des salaires pour assurer la protection du pouvoir d'achat des salariés.

En vue d'améliorer la protection du pouvoir d'achat, nous souhaitons que la commission nationale de la négociation collective ait dans ses attributions l'étude de la composition du budget type servant à la détermination du S. M. I. C.

Enfin, le groupe communiste demandera que soient renforcées les sanctions contre les employeurs qui persistent à méconnaître le principe « à travail égal, salaire égal » pour les femmes et les hommes.

Telles sont, monsieur le ministre, les remarques que je voulais présenter au nom des députés communistes sur ce projet de loi. Après 1936 et 1946 qui sont des dates essentielles pour la législation relative aux conventions collectives, nous souhaitons que 1982 marque aussi dans ce domaine une date significative. (*Applaudissements sur les bancs des communistes et des socialistes.*)

M. le président. La parole est à M. Vennin.

M. Bruno Vennin. Monsieur le président, monsieur le ministre, mes chers collègues, l'existence d'une société démocratique n'est pas un état stable et définitif. Elle résulte du fonctionnement de structures juridiques, elles-mêmes reflets de rapports sociaux et économiques qui évoluent constamment.

La loi et la jurisprudence doivent s'adapter à cette évolution. A certaines périodes de notre histoire, le législateur peut simplement en prendre acte. Il peut aussi l'accompagner, voire la précéder pour créer de nouvelles conditions d'exercice des rapports sociaux. Ce faisant, il exprime une orientation politique ; il est à l'origine de transformations sociales dont la démocratie vivante peut faire son profit. C'est bien ainsi que nous allons agir.

En parlant de droits des travailleurs, nous marquons à l'évidence une orientation. Le droit du travail régit les rapports entre employeurs et salariés, entre patrons et travailleurs. Pourquoi s'intéresser d'abord à l'une des parties en présence ? Parce que, comme produit de notre histoire, le droit du travail est inégalitaire, parce que l'entreprise n'est pas spontanément un lieu de démocratie économique et sociale.

En effet, à la différence du droit civil, qui repose sur l'autonomie des volontés et sur l'idée que les parties contractantes sont à égalité — ce qui est d'ailleurs loin d'être toujours le cas — le droit du travail repose sur le fait que l'employeur est propriétaire de l'outil de production et sur le lien de subordination des salariés à l'employeur. Le règlement intérieur de l'entreprise, acte unilatéral, codifie ce lien de subordination qui transparaît dans l'ensemble du droit du travail. Certes, ces rapports inégalitaires de droit privé sont limités de diverses manières : par des protections légales ou réglementaires, comme celles qui visent les salariés investis de fonctions représentatives ; par le pouvoir de fait puis de droit que représentent les travailleurs et leurs organisations dans l'entreprise. Ils sont limités aussi par les droits acquis dans les faits, qui font jurisprudence ou prennent forme législative ou constitutionnelle. Faut-il rappeler que le premier texte de droit du travail de la République — la loi Le Chapelier — interdisait la grève sous le terme de coalition ? Tous ces droits ont, pour l'essentiel, été conquis par la collectivité des travailleurs dans les luttes sociales.

Mais de ces limites aux rapports inégalitaires à la pleine citoyenneté dans l'entreprise, il y a beaucoup de chemin à parcourir. Aussi proposons-nous une nouvelle étape dans l'avancée vers plus d'égalité et de solidarité dans l'entreprise.

C'est une question de justice et de vie démocratique pour ceux qui passent une fraction importante de leur existence au travail. C'est aussi une question d'efficacité pour l'entreprise : comment faire appel à l'énergie créatrice des travailleurs si leur sont constamment refusés les moyens de s'exprimer et de dialoguer ?

Ces nouveaux droits des travailleurs sont donc essentiels à nos yeux. C'est pourquoi nous allons instaurer des garanties et des limites au pouvoir disciplinaire de l'employeur ; créer, par l'obligation de négocier, une nouvelle dynamique des rapports sociaux dans l'entreprise ; renforcer les institutions représentatives des travailleurs qui, collectivement, peuvent équilibrer le pouvoir de l'employeur ; enfin, renforcer la protection des salariés en matière d'hygiène et de sécurité, ce qui est à l'évidence un problème d'intérêt général et d'ordre public.

Mais ces droits devront être appliqués concrètement avec rigueur. L'expérience quotidienne des travailleurs montre, en effet qu'il est difficile de faire appliquer le droit du travail, même si la juridiction spécialisée — les tribunaux prud'homaux — s'efforce d'y pourvoir.

J'évoquerai brièvement deux affaires qui, dans la Loire, ont défrayé la chronique sociale et judiciaire.

Dans l'affaire Fleurance, ce comptable condamné à des milliers d'opérations inutiles, enfermé et isolé du reste de l'entreprise puis licencié parce qu'il avait osé se syndiquer dans une P. M. E. où cela ne se faisait pas, il a fallu dix ans pour que justice soit rendue. Encore n'a-t-il pas été réintégré dans l'entreprise, malgré des décisions de justice nombreuses et explicites.

Plus récemment, on peut citer le cas de Diego Soler, délégué syndical qui, après un congé parental régulièrement accordé, s'est vu refuser la reprise de son contrat de travail. L'employeur a été fort clair en l'occurrence, puisqu'il a déclaré à la presse qu'il préférerait être condamné et payer que céder aux injonctions de la justice.

Comment accepter indéfiniment que la démocratie et la justice s'arrêtent aux portes de l'entreprise ? La nouvelle majorité a été élue par les Françaises et les Français pour mettre fin à ces pratiques, autant que pour créer de nouvelles richesses afin qu'on puisse vivre autrement dans notre pays.

Lorsqu'ils seront votés, les textes qui nous sont soumis constitueront des points d'appui importants pour un progrès de la législation sociale. A certains qui expriment réserves ou déception, nous demandons de ne pas sous-estimer les progrès qu'ils apporteront dans la dialectique de la vie sociale. Pour établir cette affirmation, je m'en tiendrai à une brève analyse de la question du règlement intérieur et du droit disciplinaire.

Selon le nouvel article L. 122-34 du code du travail, le règlement intérieur est rédigé par l'employeur ; le pouvoir de direction n'est donc pas mis en cause. Mais, la négociation collective se développant, on peut penser qu'ultérieurement la discipline interne à l'entreprise sera l'objet de négociations et d'accords collectifs. Cette possibilité s'appuiera sur le texte même qui nous est proposé.

Ce dernier prévoit en effet, à l'article L. 122-35, que le règlement intérieur ne peut « apporter aux droits et libertés des personnes des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ». En outre, l'inspecteur du travail peut, à tout moment, exiger le retrait ou la modification des clauses prohibées par cet article.

Cette construction logique ouvre la voie à l'instauration d'un contrôle effectif, par les travailleurs et les institutions représentatives, des règles fixant la discipline dans l'entreprise. Ce contrôle s'exercera sous couvert de l'inspecteur du travail, dont les décisions pourront, bien entendu, faire l'objet d'un recours hiérarchique — article L. 122-38 — et, par là, être déferées à la juridiction administrative. Ainsi, un contrôle de légalité et de proportionnalité pourra s'instaurer sur le règlement intérieur et, le débat passant du plan juridique au plan social, le contenu de la négociation collective s'en trouvera enrichi.

On peut traiter dans le même esprit du droit disciplinaire, concept très novateur de ces textes sur les droits nouveaux des travailleurs. Jusqu'à présent, on ne parlait que du pouvoir disciplinaire, sous-entendu de l'employeur. On passe maintenant au droit disciplinaire, dont les voies et moyens s'inspirent à juste titre du droit pénal.

C'est ainsi qu'à l'article L. 122-40, le texte définit les sanctions et qu'à l'article suivant, il institue un droit de la défense, inspiré de dispositions qui n'étaient prévues, jusqu'alors, que dans le cadre du licenciement. Seront désormais obligatoires la convocation du salarié, la motivation et la notification de la sanction. La saisine du conseil des prud'hommes devient possible, tandis qu'est prévue une sorte d'amnistie des sanctions avec le temps.

Ainsi est institué dans la loi un contrôle de proportionnalité des sanctions et des fautes. Ce contrôle ne sera certes pas complet, puisque les conseils de prud'hommes ne peuvent qu'annuler la sanction et non point la réformer, et les praticiens savent que les prud'hommes hésiteront souvent devant ce couperet de la mesure où, au sein de cette juridiction, la négociation est constante entre juges salariés et juges employeurs.

Cependant, un contrôle existera et il représentera une puissante incitation à la négociation collective de la définition, dans l'entreprise ou la branche, des fautes et des sanctions.

Il convient de souligner, à l'article L. 122-44, l'importance d'un amendement introduit par le rapporteur, Mme Toutain, qui concerne la charge de la preuve. Celle-ci, en cas de contestation devant les prud'hommes, incombera à l'employeur, comme il est de règle en droit pénal. Il y a là une incitation à la prudence pour l'employeur et une protection juridictionnelle capitale pour le salarié. Je souhaite, bien entendu, que cet amendement soit adopté.

Un porte-parole de l'opposition demandait hier ce que le Gouvernement allait faire de ces textes. C'est une bonne question, car les décrets d'application, la pratique administrative sont aussi importants que la loi, mais elle mérite d'être complétée. Qu'en feront les patrons, qu'en feront les organisations syndicales ? Le débat, la vie sociale, ne s'arrêtent pas à compter de la promulgation au *Journal officiel*. Il faut, dans les faits et dans la pratique syndicale et juridictionnelle, utiliser les possibilités offertes par ces textes de loi et aller plus loin.

Voici, sur le droit disciplinaire, un exemple qui ouvre le champ à l'appréciation des conseils de prud'hommes. Le nouvel article L. 122-42 stipule que les amendes sont interdites. Or chacun sait que priver un travailleur de son salaire pendant la durée d'une mise à pied équivaut largement à une amende déguisée. C'est pourquoi la mise à pied devra être strictement contrôlée par le moyen de l'appréciation de la disproportion éventuelle entre la sanction et la faute. C'est bien une nouvelle jurisprudence possible pour le droit du travail.

Au-delà du débat politique et juridique nécessairement complexe dans lequel nous nous engageons, il convient de garder le fil de l'intention politique. Celle-ci est claire, malgré les caricatures abusives et les affolements provoqués ou simulés. Il s'agit de donner une nouvelle vigueur, une nouvelle dimension démocratique au débat entre les diverses forces sociales de notre pays. Tous nos concitoyens ne peuvent que gagner au renouveau du débat démocratique, que garantissent des institutions représentatives et des syndicats solides et vivants, une négociation collective permanente, un statut de droit et une sécurité renforcée pour les travailleurs dans les entreprises. (Applaudissements sur les bancs des socialistes et des communistes.)

M. le président. La parole est à M. Tondon.

M. Yvon Tondon. Mesdames, messieurs, voici venir la quatrième étape qui marquera la vie des travailleurs : 1936, 1945, 1968, 1982.

A chacune de ces dates, même réaction des classes et des castes ! Certes, pour certains patrons, les textes sur les nouveaux droits des travailleurs ne sont destinés qu'à mettre en œuvre la volonté de créer dans leurs entreprises les meilleures conditions possibles du dialogue et de la concertation, afin d'améliorer sans cesse les conditions de travail et de vie.

Mais, pour les autres — ils sont malheureusement les plus nombreux — on retrouve les mêmes réactions au changement que par le passé. Refusant de voir leur autorité remise en cause, ils ont entrepris une campagne d'intoxication — et sous quelles formes — pour dénoncer les projets Auroux afin de conserver le droit absolu qu'ils exercent sur tous les salariés de l'entreprise. Pas question bien sûr de remettre en cause l'autorité patronale, car c'est elle et elle seule qui doit penser, réfléchir, décider, tandis que le personnel ne peut qu'obéir aux ordres ! Seuls les patrons assument la marche de l'entreprise et s'ils viennent à commettre des erreurs, eh bien, ils en prennent la responsabilité, ou plutôt il semble aujourd'hui qu'ils la récusent, comme l'a montré l'exemple de la sidérurgie.

Les pouvoirs qu'ils détiennent sont suffisamment puissants pour qu'ils puissent continuellement remettre en cause les acquis des luttes des travailleurs. Il serait trop long d'énumérer tous les moyens dont dispose le patronat pour faire respecter l'ordre, la discipline et l'obéissance à l'intérieur des entreprises : chantage au blocage de la promotion ; intimidation en agitant le spectre du licenciement ; pressions de toute sorte afin d'éviter la syndicalisation, cet outil au service des travailleurs, qui leur permet de mieux défendre leurs intérêts. Regardons ce qui se passe chez Citroën, et malheureusement, ce n'est pas le seul exemple.

Ainsi, jusqu'à présent, les employeurs toléraient le syndicat dans l'entreprise, mais ils ne l'ont que très rarement reconnu. Or, les projets qui nous sont soumis aujourd'hui, sans révolutionner la vie à l'intérieur de l'entreprise ni remettre en cause son équilibre, doivent entraîner un changement profond, celui-là même que les travailleurs ont tant attendu.

Ce changement doit permettre au salarié, quelle que soit sa fonction, de s'exprimer, de mieux contribuer à la vie de l'entre-

prise par une participation active à l'organisation du travail. Les travailleurs ne pourront plus être considérés comme des sujets, mais bien comme des partenaires à part entière.

Nombreux sont les exemples qui nous montrent combien les initiatives individuelles ont été bénéfiques pour les entreprises. Je pense notamment à la « boîte à idées » grâce à laquelle chaque salarié avait la possibilité de proposer des innovations en vue d'améliorer le travail individuel ou collectif, les meilleures suggestions donnant lieu à une récompense. Les travailleurs s'intéressent donc à la vie de leur entreprise avec un sérieux que beaucoup leur reconnaissent.

Donner à chaque salarié, à l'intérieur même de l'entreprise, la possibilité de s'exprimer et d'exercer des responsabilités, c'est assurer son épanouissement individuel et faire de lui un citoyen à part entière, dans l'entreprise comme dans la cité.

Les réactions qu'ont suscitées ces projets ne m'ont guère surpris. J'ai reçu, ces jours-ci, plusieurs télégrammes de chambres patronales m'invitant à observer une grande prudence. Connaissant bien la législation actuelle du travail, je n'ai pas été choqué outre mesure.

M. le président. Veuillez conclure, monsieur Tondon.

M. Yvon Tondon. J'en ai terminé, monsieur le président.

Mais je défendrai avec vigueur les textes qui nous sont soumis, parce qu'ils ont été élaborés dans un souci constant de concertation avec les organisations syndicales, pour faire en sorte que demain, à l'intérieur des entreprises, les travailleurs retrouvent leurs véritables droits. (Applaudissements sur les bancs des socialistes et des communistes.)

M. le président. La parole est à M. Gilbert Gantier.

M. Gilbert Gantier. Monsieur le ministre, c'est par des considérations économiques que vous avez commencé hier la présentation des textes que nous examinons. « La France de mai 1981 — avez-vous dit — était plongée dans une double crise économique et sociale. »

Propos bien imprudents, alors que vous détenez depuis une année pleine un pouvoir sans partage et que l'on commence à vous juger non plus sur votre programme ou sur vos intentions, mais sur votre gestion et sur vos résultats.

Au moment où vous présentez au pays une réforme qui se veut historique, et dont d'autres orateurs ont décrit les risques considérables, avez-vous le sentiment qu'il soit opportun pour un membre du Gouvernement d'inviter l'opinion à mesurer les progrès accomplis depuis un an dans le domaine économique et social ?

Vous nous aviez promis, il y a un an, de gagner la bataille pour l'emploi et voici que le chômage continue, hélas, à progresser. Vous nous aviez promis de relancer l'économie et voici qu'après la reprise partielle et précaire de l'automne, l'activité économique s'essouffle à nouveau. Vous nous aviez promis de reconquérir le marché intérieur et voici que les importations se développent alors que la progression de nos exportations se ralentit, accroissant dangereusement notre déficit commercial. Vous nous aviez promis de juguler l'inflation et vous vous fiâtiez d'avoir maintenu le rythme antérieur sans l'aggraver, mais en oubliant que la plupart de nos partenaires économiques ont su mieux que nous profiter de la baisse des prix mondiaux. En un an, notre différentiel de hausse des prix a plus que doublé par rapport aux autres pays de l'O.C.D.E. Vous nous aviez promis de relancer l'investissement. Le Président de la République avait même annoncé que 1982 serait l'année de l'investissement et voici que l'on prévoit aujourd'hui une nouvelle et sensible baisse du rythme réel de notre effort d'investissement.

Tout n'allait certes pas pour le mieux il y a un an et nous étions même un certain nombre dans la majorité d'alors à souligner que l'on avait peut-être trop privilégié le niveau de vie des Français au détriment de l'avenir même de notre économie. Mais un an plus tard, force nous est de constater, monsieur le ministre, que tous les clignotants s'allument en même temps.

Stigmatisant vos prédécesseurs, vous avez eu, hier, un mot qui voulait « faire mouche » : « L'argent a déserté nos usines ». Permettez-moi de vous dire, monsieur le ministre, que vous avez fortement accru cette désertion.

Nos entreprises doivent faire face à un accroissement du prix de leurs importations de matières premières dû à la faiblesse du franc, à des charges financières considérables car le coût des emprunts à long terme est, chez nous, de 17 p. 100 contre 10 p. 100 seulement en République fédérale d'Allemagne. Les aides publiques à l'industrie augmentent certes en 1982 d'un pourcentage appréciable, mais elles seront très loin de compenser l'augmentation des charges fiscales qui pèseront sur les entreprises et auxquelles s'ajouteront les charges sociales nées de la mythologie socialiste du partage du travail. Au total, c'est

environ 90 milliards de charges supplémentaires qui vont frapper nos activités de tous ordres. Et c'est dans ces conditions qu'intervient l'ensemble des mesures prévues par les textes, monsieur le ministre, qui portent votre nom. Certains en estiment le coût à 1 p. 100 de la masse salariale, d'autres à plus encore. Tenons-nous-en à 1 p. 100. C'est à peu près 13 milliards de francs qui devront être trouvés en année pleine par les entreprises françaises du seul secteur privé.

Dès maintenant la situation financière des entreprises traduit celle de dégradation, même si celle-ci est en grande partie masquée par des aides bancaires momentanées ou par des crédits publics de circonstance.

On a pu dire qu'il y avait en France trois secteurs d'activité : le secteur privé, le secteur public et le secteur « hospitalisé » qui regroupe des entreprises malades venues des deux premiers secteurs.

Monsieur le ministre, depuis l'entrée de la France dans le Marché commun en 1959 et son ouverture sur l'économie mondiale, les Français ont connu une énorme amélioration de leur niveau de vie et notre économie une considérable augmentation de son potentiel de production, au point de devenir en 1980 le troisième exportateur mondial avant le Japon. Avez-vous l'impression que les réformes entreprises par l'Etat socialiste depuis un an, et singulièrement celles que vous nous proposez aujourd'hui, vont contribuer à maintenir notre pays dans le régime d'économie ouverte qui est le sien depuis maintenant près d'un quart de siècle ? Il est à craindre au contraire que nos entreprises aient à lutter dans des conditions de plus en plus difficiles contre la concurrence extérieure et si vous fermez peu ou prou nos frontières, il est à craindre que les Français aient bientôt à connaître la baisse de niveau de vie dont tous les pays de l'Est sont frappés et dont la Pologne est la plus triste illustration.

M. Bruno Vennin. Oh, là là !

M. Gilbert Gantier. Avant de perdre sa liberté, le syndicat polonais portait le beau nom de « Solidarité ».

M. Bruno Vennin. Ce syndicat était en Pologne et non en France !

M. Gilbert Gantier. C'est plus de la solidarité de tous les Français que nous avons besoin aujourd'hui que du réveil d'une lutte des classes que vous allez inéluctablement rallumer !

M. Philippe Séguin. Très bien !

M. le président. La parole est à M. Porthault.

M. Jean-Claude Porthault. Monsieur le ministre, l'un des objectifs des projets de loi qui nous sont présentés pour restaurer les droits individuels et collectifs des salariés dans l'entreprise est de développer tout ce qui peut concourir à la pratique de la négociation.

Ainsi le Gouvernement suit-il la règle de conduite qu'il s'est donnée dans la préparation de tous les textes sociaux : privilégier la négociation sur la réglementation et faire en sorte que cette négociation s'effectue entre partenaires responsables, tel est le but recherché par la modification des articles du code du travail relatifs à la négociation collective et au règlement des conflits collectifs du travail.

En effet, s'il est vrai que, depuis 1950, plus de 30 000 accords de branche, conventions, annexes ou avenants ont été signés aux plans national, régional ou local, tous les salariés ne bénéficient pas encore d'une protection conventionnelle. On estime à environ trois millions les salariés qui ne sont pas couverts par une convention ou un accord. L'une des orientations les plus importantes des mesures proposées est donc de faire en sorte que la politique contractuelle devienne un des ressorts essentiels du progrès social afin que l'ensemble des salariés puisse, à terme, bénéficier d'une couverture conventionnelle.

L'innovation majeure est de créer une obligation de négocier pour stimuler le dialogue, au niveau des branches d'activité — au moins une fois par an sur les salaires et au moins une fois tous les cinq ans sur les classifications — au niveau des entreprises comptant au moins cinquante salariés — chaque année sur les salaires, la durée effective et l'organisation du temps de travail. Dans les entreprises de moins de onze salariés, les commissions paritaires professionnelles ou interprofessionnelles pourront participer à l'élaboration d'accords collectifs et éventuellement examineront les réclamations des salariés.

L'objectif est donc de décentraliser au maximum la négociation pour tenir compte de la diversité des situations concrètes et de faire de ces conventions et accords des textes vivants grâce à des rencontres régulières. La rencontre annuelle sur les salaires, la durée et l'organisation du temps de travail permettront, sur des éléments essentiels de la vie quotidienne des travailleurs, d'entretenir un dialogue suivi entre les partenaires

sociaux et d'éviter que le conflit et la négociation « à chaud » ne deviennent les voies de passage pour la solution des problèmes de l'entreprise.

Je rappelle que l'obligation de négocier ne s'accompagne pas d'une obligation de conclure. Si la négociation n'aboutit pas, un procès-verbal de désaccord sera établi et diffusé afin que les travailleurs puissent juger des actions à entreprendre en toute connaissance de cause.

Par ailleurs, la commission des conventions collectives voit sa mission sensiblement élargie; ce fait est souligné par le changement apporté à sa dénomination: « Commission nationale de la négociation collective ». En effet, à côté des missions traditionnelles dont elle reste chargée, elle devra faire au ministre des propositions propres à favoriser le développement de la négociation collective et en examiner le bilan annuel.

Enfin, dans le règlement des conflits collectifs du travail, les innovations apportées par le projet de loi participent du même souci de voir la négociation constituer la voie habituelle et normale pour résoudre les tensions dans les relations professionnelles. En particulier, le recours à la médiation est facilité en même temps qu'une plus grande efficacité de cette procédure est recherchée en abandonnant la règle de l'unanimité entre les parties en conflit pour qu'un accord puisse prendre effet.

Le projet de loi sur la négociation collective est aussi complémentaire du projet qui tend à l'amélioration du droit syndical dans les entreprises. Un vrai contrat suppose que les deux partenaires aient les mêmes moyens d'information, de travail et de réflexion. Le projet veut donc restaurer, au profit des représentants des salariés, un équilibre entre les partenaires, équilibre que requiert toute négociation.

Une série de dispositions dans les textes en discussion tend à assurer une information économique aux institutions représentatives du personnel et une formation économique et financière permettant de mieux appréhender les données économiques qui leur seront soumises. L'entreprise étant avant tout une cellule vivante de l'économie, le dialogue dans l'entreprise ne peut donc trouver de thème plus essentiel que celui de l'économie.

Ces dispositions sont donc de nature à intensifier et enrichir le dialogue social et la vie démocratique de l'entreprise. L'histoire du mouvement ouvrier ainsi que l'expérience montrent que ce développement de la démocratie et la « responsabilisation » des travailleurs ont toujours conduit à un meilleur fonctionnement de l'entreprise en faisant bénéficier celle-ci de leurs propositions et de leur connaissance du travail.

Le progrès social permettra à l'entreprise d'obtenir de meilleurs résultats économiques. Ainsi, comme le déclarait récemment le Premier ministre: « Dans la vie collective de ce pays, le changement essentiel que nous voulons construire, c'est celui d'une vie sociale fondée sur le dialogue et la négociation. Nous ne le dissimulons pas: qui dit négociation, dit aussi fermeté et rapport de forces pacifique. Aux travailleurs, aux citoyens, aux usagers de se donner les moyens de la force tranquille dans cette négociation dont nous voulons faire la marque de notre politique et le moyen du progrès social. »

Sous réserve de quelques amendements, ces projets de loi permettront de promouvoir le développement d'une véritable démocratie économique par l'essor de nouvelles relations sociales dans la collectivité de travail afin que les travailleurs deviennent les acteurs du changement dans leur entreprise. (*Applaudissements sur les bancs des socialistes et des communistes.*)

M. le président. La parole est à Mme Lecuir.

Mme Marie-France Lecuir. Monsieur le ministre, étroitement imbriqué avec les trois autres projets de loi, celui sur la négociation collective en est aussi l'aboutissement.

Le fonctionnement des comités d'hygiène et de sécurité sera organisé par la négociation annuelle obligatoire sur les conditions de travail dans l'entreprise. Les nouveaux droits d'expression des travailleurs se concrétiseront lors de ces négociations. Et c'est avec les institutions représentatives du personnel que les employeurs devront discuter au moins une fois par an.

Aujourd'hui, les conditions de travail, les salaires effectivement versés et le temps de travail sont en fait l'objet de décisions unilatérales des employeurs, soit que l'entreprise ne soit pas couverte par une convention collective — c'est le cas pour trois millions de travailleurs — soit que la convention collective se trouve dépassée ou dénoncée.

Le salaire, par exemple, est un élément du contrat de travail accepté lors de l'embauchage, mais sa composition et son montant évoluent ensuite par l'attribution de primes ou d'augmentations dont l'employeur est seul juge, dès lors que les salaires payés sont supérieurs aux salaires minima garantis par la convention collective.

Les objectifs de la politique salariale de l'entreprise, les écarts entre les salaires les plus faibles et les salaires les plus élevés, entre les salaires des hommes et ceux des femmes, l'évolution des salaires en cours d'année, le déroulement de la carrière, bref le niveau et l'évolution des ressources de chaque salarié résultent de décisions unilatérales des employeurs.

La situation est la même dans le domaine de la durée du travail et de l'organisation du travail. Les décisions y relèvent du seul pouvoir de direction de l'employeur, dès lors que celui-ci respecte les dispositions légales. Or le temps de travail est le temps en fonction duquel chacun peut organiser sa vie professionnelle, familiale, sociale et culturelle. Il n'est pas normal que les effets d'une telle contrainte sur la vie personnelle ne soient pas négociés.

On peut faire les mêmes observations en ce qui concerne l'absence de tout droit des travailleurs à s'exprimer sur les conditions de travail ou sur les modalités d'élaboration du plan de formation de l'entreprise.

La France était très en retard de ce point de vue par rapport à la plupart des autres pays. Aujourd'hui, en rendant la négociation obligatoire, on rend donc effectif le droit des salariés à la négociation collective des conditions de travail. Ce qui se faisait parfois systématiquement selon les branches ou dans certaines entreprises, mais le plus souvent dans le cadre d'un rapport de forces prenant la forme d'un conflit sera maintenant un droit effectivement mis en œuvre pour tous.

Indiscuté au niveau des branches professionnelles, le droit à l'information et au débat est beaucoup plus critiqué dans sa partie la plus novatrice: l'obligation de négocier chaque année dans chaque entreprise d'au moins cinquante salariés et même dans chaque entreprise où existe une section syndicale, si l'Assemblée accepte l'amendement de la commission.

Bien loin de vider la négociation par branche, de « l'assécher », a-t-il été dit, ou de la stériliser, la négociation dans l'entreprise s'appuiera sur la convention collective ou l'accord de branche et permettra d'innover en fonction des circonstances locales. C'est cette possibilité d'aller plus loin, ce dynamisme que redoute le C. N. P. F.

« Nous sommes favorables à la négociation d'entreprise à condition qu'elle soit volontaire », disait M. Chotard.

Nous, au contraire, nous sommes favorables à la négociation obligatoire pour qu'elle devienne une habitude. Devenant obligatoire, elle devient un droit pour les salariés, elle devient un rendez-vous annuel pour les employeurs et les salariés.

La négociation dans l'entreprise sera menée par la ou les sections syndicales, car c'est bien la syndicalisation que nous voulons favoriser, y compris dans les moyennes et petites entreprises où les travailleurs sont aujourd'hui les plus démunis, les plus isolés, car il n'y a pas de véritable négociation sans institutions représentatives fortes.

Cette volonté concorde avec notre souci de lutter contre les inégalités. Pourquoi les salariés des entreprises de petite taille auraient-ils moins de droits que ceux des grandes unités?

Mais pour qu'il y ait négociation, il faut qu'il y ait négociateurs. Nous ne proposons donc pas de modifier le seuil des cinquante salariés pour l'obligation de négocier, mais nous voulons rendre obligatoire la négociation dans les entreprises où existent une ou plusieurs sections syndicales, même si elles ont moins de cinquante salariés.

Cette obligation de négocier prolonge ainsi la loi de 1968 sur la reconnaissance de la section syndicale d'entreprise; elle organise le droit de négociation du syndicat dans l'entreprise, aspect de l'action syndicale sur lequel le législateur était alors resté muet, malgré les propositions figurant à ce sujet dans le constat de Grenelle.

Au niveau des professions, l'obligation de négocier prolonge, elle, la loi de 1950 sur les conventions collectives.

Ces deux législations vont donc se conjuguer pour donner force et dynamisme aux négociations. De cette force et de ce dynamisme naîtront précisément l'imagination créatrice, la capacité de proposition et d'innovation des travailleurs sur les lieux mêmes de la production. En effet, les lois et les règlements, aussi bien faits soient-ils, ne peuvent s'adapter aux conditions concrètes du fonctionnement des entreprises et aux besoins des salariés dans leur diversité.

L'intervention des travailleurs et de leurs syndicats est aujourd'hui une condition du progrès et nombre de chefs d'entreprise s'en réjouissent, car ils savent quelles améliorations des conditions de production peuvent jaillir des initiatives à tous les niveaux.

Un sondage de la Sofres indiquait que 53 p. 100 de l'ensemble de la population estiment que les entreprises marcheront mieux avec les nouveaux droits reconnus aux travailleurs. Les ouvriers, quant à eux, en sont persuadés à 69 p. 100 car ils savent que

leur emploi et leur salaire dépendent de la compétitivité de leur entreprise, de la qualité des produits ou du travail fourni.

M. Edmond Maire disait devant la commission des affaires culturelles, familiales et sociales : « Il faut trouver une issue à la crise dans l'organisation de nouveaux rapports sociaux. » La négociation est bien l'une des formes d'organisation et d'expression qui permettra d'avancer vers cette issue de la crise. Recherche de dignité et d'égalité, en même temps que de progrès et d'efficacité, la négociation sera le stimulateur et le régulateur du changement.

La meilleure réponse aux inquiétudes qui s'expriment à ce propos réside dans la constatation des faits récents. Un des premiers actes du Gouvernement a été précisément de relancer la négociation entre les partenaires, et cela à tous les niveaux : interprofessionnel, professionnel, dans les entreprises.

C'est ainsi que dès le mois de juin 1981, le Premier ministre réunissait le C. N. P. F., les petites et moyennes entreprises et les cinq centrales syndicales pour leur dire : « Négociez sur la réduction et l'aménagement de la durée du travail ! » Cette négociation avait commencé en 1978, mais elle avait échoué à plusieurs reprises faute d'une volonté politique du gouvernement précédent.

Un mois plus tard, le 17 juillet 1981, la plupart des partenaires sociaux signaient l'accord interprofessionnel sur la durée du travail. Depuis, plus de quarante-cinq accords de branche ont été signés. Il y avait bien longtemps que l'on n'avait connu un tel ensemble de négociations.

« Dans quelques années, on s'étonnera des frayeurs, réelles ou feintes, que certains manifestent devant ces projets de loi, alors qu'il s'agit tout simplement de donner de nouveaux droits aux travailleurs », disait Henri Krasueki devant la commission. Toutes les grandes conquêtes du mouvement ouvrier que d'abord fait peur. Mais qui oserait prétendre aujourd'hui que le droit de grève, les congés payés ou la section syndicale ont entravé la croissance ou ont détruit les entreprises ?

Au terme de cette longue discussion générale et avant l'examen article par article de vos projets, permettez-moi de rappeler qu'hier matin, monsieur le ministre du travail, vous nous avez fait partager votre enthousiasme pour cette grande œuvre qui consiste à « faire bâtir par les partenaires eux-mêmes le droit à la parole ». (*Applaudissements sur les bancs des socialistes et des communistes.*)

M. le président. La parole est à M. Moulinet.

M. Louis Moulinet. Monsieur le ministre, il y avait longtemps que des textes législatifs n'avaient été autant décriés par le C. N. P. F. Il s'est donné beaucoup de mal pour inonder de littérature tous les députés et il s'est répandu en de multiples déclarations dans la presse. Celle du vice-président du C. N. P. F. m'a particulièrement réjoui : « Ces projets Auroux, déclarait-il, font courir des dangers énormes aux entreprises, aux salariés, à l'économie française dans son ensemble ». En fait, seul le vice-président du C. N. P. F. a tenu de tels propos. Curieusement, aucun des grands P.-D. G., M. Dassault ou M. Michelin, par exemple, ne s'est répandu en déclarations du même genre dans la presse. Ils s'en sont bien gardés.

Quand ce bon M. Chotard nous met en garde contre ces dangers énormes que vos projets, monsieur le ministre, font courir à l'économie française, cela laisse rêveur. Que je sache, ce monsieur n'a pas eu l'occasion de montrer une compétence économique particulièrement remarquable.

En outre, nous nous rappelons tous qu'en 1967, après les élections législatives où la majorité de l'époque n'avait dû son salut qu'à Djibouti, aux Comores et à quelques autres territoires d'outre-mer, le C. N. P. F. avait fait campagne en exigeant la réforme de la sécurité sociale.

Il fallait, affirmaient ses dirigeants, modifier les structures de cette institution pour donner davantage de place au patronat et lui confier ainsi la gestion des caisses. Grâce à quoi il n'y aurait plus de déficit à la sécurité sociale.

Cela donna naissance aux ordonnances d'octobre 1967. Depuis cette date, les représentants du C. N. P. F. règnent en maîtres dans chaque caisse. Mais, curieusement, chaque année, on reparle toujours du déficit. On se demande où sont les qualités de gestionnaires de ces messieurs, de ces permanents professionnels des syndicats patronaux qui siègent dans toutes ces caisses.

M. Philippe Séguin. Vous voilà, nous sommes sauvés !

M. Louis Moulinet. Par quoi sont donc effrayés ces messieurs les permanents du patronat ? Ils le sont par l'obligation qui sera faite de négocier dans les entreprises les salaires et les conditions de travail.

M. Chotard déclare pourtant qu'il est fermement attaché à la politique contractuelle, mais sans préciser la nature de celle-ci. Quelle est donc cette politique contractuelle si chère au vice-

président du C. N. P. F. ? C'est celle qui a consisté pendant des années à discuter, quand le C. N. P. F. le voulait bien, avec les confédérations ouvrières de sujets suffisamment généraux pour qu'on ne puisse aboutir qu'à un accord cadre donnant des directives assez larges et chargeant les différentes branches industrielles d'en préciser le contenu.

Comme la législation actuelle permet à une organisation syndicale représentative de signer au nom de tous les salariés, même si elle n'en représente que 5 à 6 p. 100, on trouve toujours une ou deux organisations prêtes à signer. Voilà la politique contractuelle telle que le C. N. P. F. l'a conçue et menée jusqu'à maintenant.

Au niveau des industries, jamais les syndicats patronaux n'ont accepté de négocier les salaires réels. N'oublions pas qu'en 1955 le patronat de la métallurgie parisienne a imposé la notion de salaire minimum garanti, qui a servi de salaire plancher pour cette industrie, mais qui n'a eu aucune incidence sur les salaires réels de 90 p. 100 des salariés de cette branche d'activité. Ce système fut ensuite généralisé et répandu dans la plupart des industries.

Ce sont donc des accords qui ne rapportent rien ou qui servent uniquement à amuser la galerie que le C. N. P. F. voudrait maintenir. Malheureusement pour eux, il faudra que les permanents des chambres syndicales patronales s'habituent aux nouvelles normes et qu'ils respectent les nouveaux textes que cette assemblée adoptera, même si cela change leurs habitudes.

Ces mêmes permanents contrôlent, pour le compte du C. N. P. F., les caisses de retraite complémentaire, les Assédic, ainsi que la presque totalité du système d'apprentissage et de formation professionnelle. Cela représente plusieurs milliers de cadres administratifs et juridiques qui contrôlent tous ces organismes sociaux, le comportement des entreprises adhérentes et même celui des juges d'instance en matière de conflits sociaux. Ainsi, et je puis en témoigner, dans la banlieue parisienne, au cours des années soixante, des juges qualifiés de « rouges », parce qu'ils avaient donné raison aux salariés contre leur patron, ont été rapidement mutés, à la demande du patronat de la métallurgie, dans des sous-préfectures de province réputées très tranquilles.

Ces fonctionnaires des syndicats patronaux sont évidemment inquiets pour leur avenir. Ils devront en tout cas changer de méthodes de travail, car ils ne pourront plus continuer à agir ainsi. Bien sûr, ces permanents patronaux défendent leurs prérogatives et ils ont trouvé sur ces hanches suffisamment de gens de connaissance pour essayer de défendre leurs points de vue...

M. Philippe Séguin. On sait d'où cela vient !

M. Louis Moulinet. ... et ils ont vraisemblablement rédigé à leur intention des amendements.

M. Philippe Séguin. Pauvre monsieur Moulinet ! Quel niveau !

M. Louis Moulinet. Cela vous dérange !

M. Philippe Séguin. Cela nous change !

M. Louis Moulinet. Malgré les amendements que vous déposerez, les projets de loi seront votés.

M. Charles Millon. Ils seront peut-être amendés aussi !

M. Georges Tranchant. C'est cela le totalitarisme !

M. Louis Moulinet. J'espère qu'ils seront ensuite mis en pratique. Vous pouvez compter pour cela sur les organisations syndicales et sur l'ensemble des travailleurs. (*Applaudissements sur les bancs des socialistes et des communistes.*)

M. Philippe Séguin. Et sur les permanents des organisations syndicales !

M. le président. La discussion générale commune est close. La parole est à M. le ministre du travail.

M. Jean Auroux, ministre du travail. Mesdames, messieurs, je ferai une courte intervention à l'issue de cette discussion générale commune, me réservant d'intervenir de façon plus précise lors de l'examen de chacun des textes.

Par ailleurs, le débat a largement été préparé, non seulement ici, mais aussi, vous le savez, depuis plusieurs mois, dans de larges secteurs de l'opinion publique. Chacun est donc largement éclairé.

Je remercie le président de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales, le président de la commission de la production et des échanges, ainsi que les quatre rapporteurs au fond — je note qu'il y a eu deux hommes et deux femmes, ce qui n'est peut-être pas sans signification — et les rapporteurs pour avis. Je remercie également tous les orateurs de l'intérêt qu'ils ont porté à ce débat et de la contribution qu'ils y ont apportée.

A ceux de l'opposition, je dirai que j'ai noté leur embarras et leurs contradictions, mais surtout leur très grande absence de propositions.

Plusieurs députés socialistes. C'est vrai !

M. le ministre du travail. Malgré sa tentative de faire un bilan de son action, l'opposition a toujours manifesté dans le passé une grande incapacité à passer des rapports aux lois et des intentions aux actes.

M. Alain Madelin. C'est Auroux, façon Valence !

M. le ministre du travail. J'ai constaté que l'orateur du groupe du R. P. R., en dépit de louables efforts quant à la durée de son intervention et de contorsions « clientélistes » (*Vives protestations sur les bancs du rassemblement pour la République et de l'Union pour la démocratie française*)...

M. Daniel Benoist. Très bien !

M. Jacques Marette. Vous êtes médiocre, mais vous pourriez ne pas être injurieux !

M. Michel Noir. Ne commencez pas le débat de cette façon !

M. le ministre du travail. ... n'a pu masquer les divergences internes de son groupe. Celles-ci se sont lues provisoirement pour faire place à l'unicité et en raison de la qualité et, je l'espère, de la responsabilité de l'intervenant. Je souhaite que, touchés par les bienfaits de ces textes, tous les membres de son groupe puissent désormais bénéficier d'un authentique droit d'expression. (*Nouvelles protestations sur les mêmes bancs.*)

M. Michel Noir. Personne ne nous a empêchés de nous exprimer !

M. Charles Millon. Vous n'avez pas à juger de ce qui se passe dans un groupe parlementaire !

M. Michel Noir. Les propos de M. le ministre mettant en cause le fonctionnement de notre groupe doivent être retirés du compte rendu !

M. le président. Monsieur Noir, ce n'est pas à vous d'en juger, mais à la présidence. Pour l'instant, seul M. le ministre a la parole.

M. Michel Noir. Mais, M. le ministre met en cause le fonctionnement d'un groupe parlementaire.

M. le ministre du travail. J'émettais simplement le vœu que les membres de ce groupe puissent bénéficier des dispositions législatives que nous ne manquerons pas d'arrêter ensemble.

M. Jacques Marette. De quoi vous mêlez-vous ?

M. le président. Poursuivez, monsieur le ministre.

M. le ministre du travail. En ce qui concerne l'U. D. F., son souci permanent de maîtriser l'inflation et son rejet de toute bureaucratie n'ont pas été suffisamment forts pour endiguer un flot impétueux d'amendements dont la qualité peut parfois laisser perplexé.

D'une manière générale, je regrette que l'opposition ait été frappée d'une grande surdité, voire de cécité, à l'égard de mes propositions et des aspirations des travailleurs. N'ai-je pas entendu, plusieurs fois, que nous maintenions un veto en matière de négociation, alors que cela ne figure pas dans les projets de loi ?

L'opposition nous parle de luttes, tandis que nous, nous parlons de contrats. Mais c'est nous qui prenons en compte, dans la collectivité de travail, ces deux composantes. Si l'opposition souhaite, comme elle le prétend, le dialogue social, qu'elle sache écouter et qu'elle ne dise pas toujours non.

Je remercie les orateurs de la majorité du soutien qu'ils ont apporté à nos projets. J'ai pris bonne note aussi bien de leurs appréciations positives sur ceux-ci que de leurs propositions d'amendements. A cet égard, je dois signaler que nous ne sommes pas fermés à l'expression parlementaire...

M. Charles Millon. Merci !

M. le ministre du travail. ... dans la limite de la cohérence de nos textes.

Je souhaite, pour l'honneur de toutes les composantes de cette assemblée, que nous puissions élaborer un grand texte, afin de construire ensemble une France plus forte, plus unie et plus responsable. (*Applaudissements sur les bancs des socialistes et des communistes.*)

LIBERTE DES TRAVAILLEURS DANS L'ENTREPRISE

M. le président. Nous en arrivons à l'examen des dispositions du projet de loi relatif aux libertés des travailleurs dans l'entreprise (n^o 745, 834).

Aucune motion de renvoi en commission n'étant présentée, le passage à la discussion des articles du projet de loi dans le texte du Gouvernement est de droit.

Je rappelle qu'à partir de maintenant peuvent seuls être déposés les amendements répondant aux conditions prévues aux alinéas 4 et suivants de l'article 95 du règlement.

Article 1^{er}.

M. le président. « Art. 1^{er}. — La section VI du chapitre II du titre II du livre premier du code du travail est remplacée par les dispositions suivantes :

« Section VI.

« Règlement intérieur et droit disciplinaire.

« Sous-section I. — Règlement intérieur.

« Art. L. 122-33. — L'établissement d'un règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises ou établissements industriels, commerciaux ou agricoles, les établissements publics à caractère industriel et commercial, les offices publics et ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats professionnels, les sociétés mutualistes, les organismes de sécurité sociale à l'exception de ceux qui ont le caractère d'établissement public administratif, et les associations quels que soient leur forme et leur objet, où sont employés habituellement au moins vingt salariés.

« Des dispositions spéciales peuvent être établies pour une catégorie de personnel ou une division de l'entreprise ou de l'établissement.

« Art. L. 122-34. — Le règlement intérieur est un document écrit par lequel l'employeur fixe les règles générales et permanentes relatives à la discipline, ainsi que les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise ou dans l'établissement.

« Art. L. 122-35. — Le règlement intérieur ne peut contenir de clause contraire aux lois et règlements, ainsi qu'aux dispositions des conventions collectives applicables dans l'entreprise ou l'établissement. Il ne peut apporter aux droits et libertés des personnes des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.

« Art. L. 122-36. — Le règlement intérieur ne peut être introduit qu'après avoir été soumis à l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, à l'avis des délégués du personnel ainsi que, pour les matières relevant de sa compétence, à l'avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

« Le règlement intérieur doit indiquer la date à partir de laquelle il entre en vigueur. Cette date doit être postérieure d'un mois à l'accomplissement des formalités de dépôt-et de publicité.

« En même temps qu'il fait l'objet de mesures de publicité, le règlement intérieur, accompagné de l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel et, le cas échéant, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, est communiqué à l'inspecteur du travail.

« Les dispositions prévues aux alinéas précédents sont applicables en cas de modification du règlement intérieur ou de retrait de clauses de celui-ci.

« Art. L. 122-37. — L'inspecteur du travail peut à tout moment exiger le retrait ou la modification des clauses prohibées par l'article L. 122-35.

« Cette décision, motivée, est notifiée à l'employeur et communiquée, pour information, aux représentants du personnel.

« Art. L. 122-38. — La décision de l'inspecteur du travail peut faire l'objet d'un recours auprès du directeur régional du travail et de l'emploi ou, dans les branches d'activité ne relevant pas de la compétence de ce directeur, auprès du fonctionnaire chargé du contrôle de la réglementation du travail dans ces branches.

« La décision du directeur régional du travail et de l'emploi, ou, dans les branches d'activité ne relevant pas de la compétence de ce directeur, celle du fonctionnaire chargé du contrôle de la réglementation du travail dans la branche considérée, est notifiée à l'employeur et aux représentants du personnel.

« Art. L. 122-39. — Les notes de service portant prescriptions générales et permanentes dans les matières mentionnées à l'article L. 122-34 sont considérées comme des adjonctions au règlement intérieur et soumises aux dispositions de la présente sous-section.

« Toutefois, lorsque l'urgence le justifie, les prescriptions relatives à l'hygiène et à la sécurité peuvent recevoir application immédiate.

« Sous-section II. — Droit disciplinaire.

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

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

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

« Lorsque l'agissement du salarié a rendu indispensable une mesure provisoire de mise à pied à effet immédiat, aucune sanction définitive, relative à cet agissement, ne peut être prise sans que la procédure prévue à l'alinéa précédent ait été observée.

« Les dispositions du présent article sont applicables aux licenciements pour faute qui, en vertu des dispositions de l'article L. 122-14-6, ne sont pas soumis aux règles de procédure prévues par les articles L. 122-14 et L. 122-14-2.

« Art. L. 122-42. — Les amendes sont interdites.

« Toute disposition ou stipulation contraire est réputée non écrite.

« Art. L. 122-43. — Dans les entreprises énumérées à l'article L. 122-33, la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur ainsi que les mesures propres à assurer les droits de la défense du salarié sont fixées par le règlement intérieur.

« Art. L. 122-44. — En cas de litige, le conseil de prud'hommes apprécie si les faits reprochés au salarié sont de nature à justifier une sanction. Il peut annuler les sanctions manifestement disproportionnées par rapport à la faute commise.

« Les dispositions de l'alinéa précédent ne sont pas applicables en cas de licenciement.

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

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

Je rappelle que chaque orateur dispose au maximum d'un temps de parole de cinq minutes.

La parole est à M. Séguin, inscrit sur l'article.

M. Philippe Séguin. Je regretterai d'abord, monsieur le président, que ne soient pas appelés à cet article les amendements n^{os} 7 et 158 de nos collègues communistes. J'espère toutefois qu'il ne s'agit que d'un report et que nous aurons l'occasion, à un autre stade de la discussion, de dire tout le bien que nous pensons de ces amendements particulièrement intéressants.

Je regretterai ensuite qu'une interprétation par trop restrictive de notre règlement nous empêche de nous exprimer sur chacun des articles codifiés que comprend notamment l'article 1^{er} du projet de loi relatif aux libertés des travailleurs dans les entreprises. Cet article 1^{er} ne modifie pas moins de treize articles du code du travail qui traitent de problèmes aussi vastes et différents que la définition du règlement intérieur, son champ d'intervention, les modalités de son élaboration, les conditions de sa contestation, qui définissent de surcroît un nouveau droit disciplinaire et qui prévoient un contrôle judiciaire des sanctions disciplinaires. Toutes questions qui appelleraient des développements.

Notre discussion s'en trouvera malheureusement et inopportunément hachée puisque nous traiterons, à plusieurs reprises et quelquefois à quelques heures d'intervalle, des mêmes problèmes, ce qui, assurément, n'est pas de bonne méthode. Par ailleurs, nous ne gagnerons pas de temps dans la mesure où nous serons contraints d'inscrire sur chaque article du projet de loi de nombreux intervenants pour traiter des divers problèmes alors que le nombre de ces interventions aurait probablement été plus limité s'il avait été possible de prendre la parole sur chaque article codifié. Mais les choses sont ce qu'elles sont.

Ainsi que j'ai déjà eu l'occasion de l'indiquer hier, le groupe du R. P. R. ne s'opposera pas aux principales innovations prévues en matière de règlement intérieur, sans toutefois en ignorer certains risques qu'il tentera d'ailleurs d'atténuer. De même, certaines imprécisions assez dangereuses gagneront certainement à être corrigées.

Même si les entreprises ne sont certainement pas les goulags que vous décrivez, il est exact que certains excès ont pu se produire ou pouvaient théoriquement se produire et qu'il convient d'empêcher qu'ils ne se perpétuent ou ne puissent se renouveler.

Pour ce qui concerne le droit disciplinaire, nous n'avons pas d'objection majeure à formuler si ce n'est sur le recours au conseil de prud'hommes pour apprécier la réalité des faits incriminés et la proportionnalité de la sanction au manquement qui l'a provoquée.

Il nous apparaît en effet que les sanctions prévues auront pour conséquence d'aggraver l'engorgement des juridictions prud'homales, qui ont déjà tant de peine à fonctionner. Au demeurant, est-il bien raisonnable de payer d'un prix aussi lourd la seule satisfaction d'obtenir une censure du juge à propos d'avertissements ou de blâmes, sans parler des contentieux interminables qui s'ensuivront ?

Dès lors que le licenciement est déjà, et doit demeurer, soumis au contrôle judiciaire, le fait de dire que le problème des sanctions restera un problème interne à l'entreprise n'entraînerait de difficultés, au regard des principes invoqués, que pour ce qui concerne la mise à pied.

Compte tenu du contexte et des autres modifications que vous allez apporter, et qui vont en tout état de cause enlever à cette sanction une grande partie de sa portée et de son efficacité, le moment est sans doute venu de procéder à une réforme significative. Vous ne manquez pas, monsieur le ministre, de nous répliquer que nous sommes en contradiction avec ce que nous avons pu dire, ou faire, il y a un an ou deux ans. Je pourrais vous renvoyer le compliment, dans la mesure où, en commission, madame le rapporteur a adopté en cette matière exactement la même position et avancé les mêmes arguments que votre prédécesseur il y a deux ans.

Ne jouons donc pas au jeu des contradictions réciproques. Considérons que le problème de la mise à pied se pose dans un contexte radicalement nouveau. Compte tenu de vos propres intentions, compte tenu des risques que nous voyons à l'engorgement des juridictions prud'homales, tentons de le régler sur des bases nouvelles. En tout état de cause, c'est ce que nous proposons.

Telles seront, monsieur le ministre, les lignes directrices de la conduite du groupe du rassemblement pour la République dans le débat sur l'article 1^{er}, lignes que vont préciser plusieurs de mes collègues, en particulier Mme Missoffe, M. Noir et M. Piate.

M. le président. Monsieur Séguin, concernant la discussion des articles, il convient que les choses soient claires dès le départ.

Comme, souvent, vous occupez la place que j'occupe aujourd'hui, le règlement n'a aucun secret pour vous. Vous savez donc aussi bien que moi qu'au chapitre IV de notre règlement, relatif à la discussion des projets et propositions en première lecture, figure un article 95 qui précise, dans son alinéa 1^{er}, que « la discussion des articles porte successivement sur chacun d'eux ».

Par conséquent, dans le fait que la discussion porte sur les articles du présent projet de loi et non sur les articles codifiés qu'ils peuvent contenir, il ne faut voir que la stricte application du règlement.

Rappel au règlement.

M. Philippe Séguin. Je demande la parole pour un rappel au règlement.

M. le président. La parole est à M. Séguin, pour un rappel au règlement.

M. Philippe Séguin. Monsieur le président, je savais déjà que votre vigilance en la matière ne pouvait jamais être mise en défaut; j'en ai une nouvelle illustration. Cela étant, comme je sais également que vous avez beaucoup de mémoire, je souhaiterais que vous n'en fassiez pas un usage par trop sélectif.

Vous êtes trop vieux parlementaire — pardonnez-moi, je veux dire trop ancien parlementaire — ...

M. le président Merci ! (Sourires.)

M. Philippe Séguin. ... et président trop avisé pour avoir oublié que, très souvent, c'est une interprétation inverse qui a été donnée de notre règlement.

Cela étant, je constate qu'une interprétation littérale du règlement ne peut que conduire à la procédure que nous allons adopter. Convenez avec moi que, par le passé, et notamment sous l'ancien régime, une autre interprétation était donnée à cet article du règlement et que cela a souvent facilité nos débats.

M. le président. Ce n'est pas moi qui ait parlé de l'ancien régime aujourd'hui ! (Sourires.)

Cela dit, la présidence appliquera tout le règlement, mais rien que le règlement.

Reprise de la discussion.

M. le président. La parole est à M. Noir, pour cinq minutes.

M. Michel Noir. Monsieur le ministre, cet article 1^{er} appelle quelques observations, notamment en ce qui concerne le règlement intérieur et le droit disciplinaire.

Il convient en effet de mettre l'accent sur les deux novations du dispositif qui nous est proposé, à savoir, pour le règlement intérieur, la restriction de son champ d'application et, à la fois pour le règlement intérieur et pour le droit disciplinaire, la création d'un pouvoir d'appréciation sur lequel nous nous interrogeons.

S'agissant de ce pouvoir d'appréciation laissé à l'inspecteur du travail quant aux restrictions qui ne peuvent être apportées par le règlement intérieur aux droits et libertés des personnes si elles ne sont pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché et s'agissant de ce pouvoir tout à fait nouveau donné au juge prud'homal de qualification des faits ayant entraîné une sanction, et même de « requalification » des faits à travers la mise en cause de la sanction, une première question se pose : est-il normal de confier à l'inspecteur du travail le contrôle des clauses du règlement intérieur pouvant restreindre les droits et libertés des personnes ?

Puisqu'il est question, comme certains l'ont dit, d'introduire les libertés publiques dans l'entreprise, ne serait-il pas plus judicieux de charger le juge de veiller au respect des droits et libertés des personnes, plutôt que de laisser ce soin à un inspecteur du travail, qui n'est pas forcément préparé à cette tâche même s'il dispose, dans certains cas, des pouvoirs de l'officier de police judiciaire.

Au demeurant, cette question des libertés publiques dans l'entreprise est à tout le moins peu claire pour les théoriciens du droit et pour ceux qui sont chargés d'appliquer le droit. Ai-je besoin de rappeler que les jurisprudences dans ce domaine ne sont pas nombreuses même si un arrêt Corona a éclairé, si je puis dire, les limitations du pouvoir réglementaire des chefs d'entreprise ?

Il me semble, en tout cas, qu'il serait opportun de confier le contrôle de ces dispositions, quitte à accélérer la procédure, à la juridiction judiciaire de telle sorte qu'il n'y ait pas de contentieux à retardement.

Ma deuxième question de fond concerne la possibilité, tout à fait nouvelle dans le droit disciplinaire et contrairement d'ailleurs à toute la jurisprudence, donnée au juge prud'homal d'apprécier la validité d'une sanction et la proportionnalité de celle-ci à la gravité des faits.

Il est constant, dans le droit français, que le juge limite son pouvoir à un contrôle de l'exactitude matérielle des faits. Ai-je besoin de rappeler les arrêts de la Cour de cassation de 1961 et de 1965 qui précisent que celui qui est chargé du contrôle ne peut qu'apprécier s'il y a eu matérialité de faits pouvant entraîner sanction. Il y a toujours eu refus de laisser l'appréciation qualitative de la sanction au juge. En la circonstance, on laisse cette appréciation au juge prud'homal, dont on n'est pas sûr qu'il soit très bien préparé pour « requalifier » les faits.

Telles sont les deux importantes questions que nous vous posons, monsieur le ministre, s'agissant des deux éléments novateurs introduits par votre texte.

Puisque vous avez décidé de « chambarder » un tiers du code du travail — et l'expression n'est pas péjorative, car elle traduit simplement l'ampleur du travail auquel vous vous livrez — pourquoi n'avez-vous pas allé jusqu'au bout et n'avez-vous pas tranché la question que ce soient de nombreux observateurs du monde du travail depuis des années, à savoir celle de l'utilité de créer une véritable juridiction sociale qui serait à même de traiter du droit du travail, dont on constate que, par son ampleur, il engendre aujourd'hui des différends toujours plus nombreux ?

M. le président. La parole est à Mme Missoffe.

Mme Hélène Missoffe. Monsieur le ministre, l'article L. 122-34 du code du travail fixe en particulier les règles relatives à la discipline.

Les sanctions telles qu'elles sont définies à l'article L. 122-40 constituent en fait une application de ces règles disciplinaires. Sans doute est-il souhaitable qu'elles soient précisées quant à leur nature et à leur étendue.

Cependant, si un litige survient à ce propos, il nous paraît peu réaliste d'envisager que le conseil de prud'hommes soit saisi et soit conduit à se prononcer sur cette sanction en fonction des faits reprochés au salarié. Vous permettrez à un député de Paris de s'exprimer sur ce point : au conseil prud'homal de la capitale, 20 000 dossiers sont en attente.

Une telle saisine aurait pour effet de limiter singulièrement l'autorité du chef d'entreprise, qui ferait à son tour office d'accusé. Quant à la forme, on peut dire que l'annulation des sanctions que le conseil de prud'hommes pourrait éventuellement prononcer, si celles-ci lui paraissent disproportionnées à la faute, est très théorique, puisque cette disposition n'interviendrait que des mois, voire, dans certaines villes, des années après que ce conseil aura été saisi.

Les rôles des conseils de prud'hommes sont encombrés et il nous semble qu'ajouter cette charge nouvelle reviendrait pratiquement à paralyser totalement leur activité.

M. le président. La parole est à M. Pinte.

M. Etienne Pinte. Monsieur le ministre, les dispositions concernant le droit disciplinaire nous semblent bien imprécises par rapport au but que vous recherchez. Car, si nous avons bien compris, vous recherchez deux choses : d'une part, définir très exactement les pouvoirs disciplinaires du chef d'entreprise et, d'autre part, protéger les travailleurs de l'entreprise.

Voici quelques exemples de cette imprécision.

D'abord, vous ne faites pas référence, dans la sous-section II qui a trait au droit disciplinaire, au règlement intérieur qui pourtant fixe les règles générales et permanentes relatives à la discipline, comme le précise l'article L. 122-34.

Si le règlement intérieur comporte des règles de discipline, il précisera aussi la nature des fautes et celle des sanctions, en cas de non-respect, bien sûr, des règles de discipline. A partir de ce moment-là, il y a donc lieu de se référer à ce règlement intérieur pour que le chef d'entreprise et les salariés disposent d'une référence quant à la nature des fautes qui peuvent être commises, et donc sanctionnées.

Cette référence au règlement intérieur me semble importante et c'est la raison pour laquelle nous vous demanderons de l'indiquer dans cette sous-section qui traite du droit disciplinaire, de façon que cette référence représente une garantie pour tous les acteurs qui concourent à la marche de l'entreprise.

C'est dans le même esprit, d'ailleurs, que nous proposerons tout à l'heure la suppression de l'intervention du conseil de prud'hommes en cas de litige.

Je ne reviendrai pas sur ce que vient de dire Mme Missoffe. Il est bien évident, et tout le monde le sait, que les juridictions prud'homales sont encombrées. On risque de les encombrer un peu plus et donc de rendre inefficaces les dispositions que vous avez prises. Mais il est une raison supplémentaire de supprimer, en cas de litige, le recours aux juridictions prud'homales, c'est le fait que l'article L. 122-44 qui s'y réfère n'implique pas le recours aux instances prud'homales en cas de licenciement.

Dans la mesure où nous souhaitons que les procédures prévues en cas de licenciement se rapprochent des procédures prévues en cas de sanction disciplinaire, il nous semble paradoxal que les conseils de prud'hommes aient à traiter des sanctions alors qu'ils n'ont pas à connaître des litiges.

Comme je viens de l'indiquer, il est souhaitable de rapprocher dans toute la mesure du possible la procédure de la sanction de celle du licenciement. C'est la raison pour laquelle nous vous proposerons une nouvelle rédaction de l'article L. 122-41 prévoyant que le chef d'entreprise, en cas d'empêchement, peut être remplacé par son représentant.

Autre imprécision qui risque de nuire aux salariés, quant aux garanties que vous souhaitez leur donner, celle qui entoure la mesure de la mise à pied déjà évoquée par M. Séguin. Nous vous proposerons la suppression de la mise à pied qui, dans l'esprit même de votre projet, n'a plus sa raison d'être à partir du moment où l'employeur est obligé de suivre une procédure bien définie lorsqu'il envisage de prendre une sanction susceptible d'avoir une incidence immédiate sur la présence dans l'entreprise du salarié.

Monsieur le ministre, ou bien la sanction n'a pas d'incidence immédiate et la mise à pied garde toute sa valeur ; ou bien la sanction a une incidence immédiate et, dès lors, la procédure est telle que la mise à pied ne peut que tomber en désuétude.

Enfin, nous réintroduirons la notion de sanction pécuniaire que vous avez écartée. Nous estimons en effet que cette notion de sanction pécuniaire est plus large que celle des amendes. Il peut en effet exister des sanctions pécuniaires que l'on ne saurait assimiler à des amendes.

M. le président. Veuillez conclure, monsieur Pinte.

M. Etienne Pinte. Je conclus, monsieur le président.

La notion de sanction pécuniaire étant plus large, elle garantit mieux les salariés. Il convient donc de réintroduire ces sanctions pécuniaires.

En résumé, nos propositions ont toutes pour but de renforcer les garanties et les droits des partenaires sociaux.

M. le président. La parole est à M. Alain Madelin.

M. Alain Madelin. Monsieur le ministre, mes chers collègues, il est vrai que de nouvelles aspirations de liberté et d'autonomie se font jour dans les entreprises. Il est vrai que certaines formes de discipline sont aujourd'hui beaucoup plus mal supportées. Mais il est vrai aussi que les entreprises, qui sont des corps vivants, s'adaptent jour après jour à ces nouvelles aspirations et modifient d'elles-mêmes leur règlement intérieur de façon à obtenir un plus large consensus. Néanmoins se pose un problème réel.

Animé par une philosophie libérale, philosophie de résistance à tous les pouvoirs, qu'il s'agisse du pouvoir du petit chef d'entreprise d'hier ou du pouvoir des petits chefs syndicaux de demain, attaché à la préservation, autant que faire se peut, de toutes les libertés, je ne puis que vous suivre dans votre effort pour attéger la discipline dans l'entreprise. Mais cet article 1^{er}, qui va modifier treize articles du code du travail, me conduit m'interroger sur trois points.

Premier point : la protection des droits et des libertés. Vous voulez protéger, dites-vous, les droits et les libertés dans l'entreprise. Très bien ! Mais, par tradition, la protection des droits et des libertés n'est pas du ressort de l'administration — ici, en l'occurrence, de l'inspecteur du travail — mais bien du ressort des magistrats de l'ordre judiciaire. C'est un point qui a déjà été évoqué à plusieurs reprises et sur lequel nous aurons l'occasion de revenir.

Deuxième point : l'exercice du pouvoir disciplinaire dont vous dépouillez en quelque sorte le chef d'entreprise dans la mesure où vous faites du conseil de prud'hommes le juge de l'appréciation des faits ayant justifié l'exercice de ce pouvoir disciplinaire.

Ainsi que cela vient d'être souligné, il y aura, bien sûr, un risque d'embouteillage dans les conseils de prud'hommes, mais aussi un risque d'immixtion à l'intérieur de la vie de l'entreprise d'autorités extérieures.

Si je comprends la nécessité d'un apport de garanties, je tiens à dénoncer d'entrée de jeu le danger qui en découle. Nous aurons l'occasion d'y revenir lors de la discussion de cet article.

Troisième point : je crains que vos bonnes intentions ne se retournent contre l'intérêt des salariés. La notification écrite de toutes les sanctions, par exemple, va entraîner la suppression des avertissements verbaux qui, finalement, arrangeaient bien les choses à l'intérieur d'une entreprise ; de plus, elle va donner naissance à un carnet de notes, dans lequel seront soigneusement consignées toutes les traces des fautes commises par le salarié de façon à pouvoir les faire valoir un jour. Ceux des syndicalistes qui ont combattu en d'autres temps le livret ouvrier — de funeste mémoire — ne verront pas sans déplaisir ressurgir cette formalité.

Autre effet pervers, monsieur le ministre : à partir du moment où vous soumettez la sanction à la même procédure que le licenciement, vous pouvez être certain qu'un responsable d'entreprise qui pouvait auparavant hésiter entre la sanction grave et le licenciement, se dira : « Puisque c'est au bout du compte la même procédure, allons-y carrément pour le licenciement. »

Je disais que vos intentions risquaient de se retourner contre les salariés. Un durcissement des sanctions à l'intérieur de l'entreprise en est un exemple. Ce résultat, vous souhaitez, tout comme nous, l'éviter ; pour notre part, en tout cas, nous émettrons au cours de la discussion de cet article des critiques et des suggestions sur ces points.

M. le président. La parole est à M. Le Foll.

M. Robert Le Foll. Cet article, le premier d'un texte particulièrement novateur, enrichi de plusieurs amendements que nous comptons soutenir et voir adoptés, contient des dispositions capitales.

D'abord, il garantit le respect des droits de la défense pour les salariés, garantie que nous voulons expliciter en introduisant dans le titre l'expression : « protection des salariés ». Cette protection, nous voulons l'assurer en garantissant les respects des droits de la défense.

Cet article se limite aux dispositions relatives aux mesures d'hygiène, de sécurité et de discipline. Il précise la nature et l'échelle des sanctions et traite des droits de la défense.

Nous confirmons également notre volonté que soient respectés les principes constitutionnels contre les discriminations.

Cet article instaure, par ailleurs, le contrôle des notes de service et des documents portant prescriptions générales, le règlement intérieur ne pouvant plus être modifié par des circulaires. Il accroît ainsi les garanties offertes aux salariés, donne des précisions concernant les règles de communication, de retrait ou de modification des prescriptions.

Cet article définit, en outre, très précisément la sanction — c'est ce que nous voulons — et introduit la notion d'affecta-

tion de la fonction. Le travailleur aura ainsi la garantie de conserver ses prérogatives. Par exemple, il ne saurait être placé dans un bureau dans lequel il ne pourrait plus continuer à exercer ses fonctions. En cas de litige, le conseil de prud'hommes appréciera la régularité des procédures. De plus, la charge de la preuve incombera désormais à l'employeur, ce qui est une notion très nouvelle.

Ce texte tend à raccourcir le délai de prescription d'un fait fautif. Il garantira également à tous le respect de ses opinions philosophiques, religieuses, syndicales, ce qui nous paraît fondamental.

Voilà pourquoi nous estimons important cet article premier. D'ailleurs nous serons amenés à proposer des amendements tout au long de la discussion.

M. Philippe Séguin. Très bien !

M. le président. La parole est à M. Charles Millon.

M. Charles Millon. Monsieur le ministre, cet article premier pose un certain nombre de problèmes et me conduit à émettre quelques réflexions, soit d'ordre général, soit plus particulières.

Ma réflexion générale m'a été dictée par la lecture du rapport. Durant des lignes, sinon des pages entières, on critique le fait que le règlement intérieur soit un acte discrétionnaire unilatéral de la part de l'employeur. Il est vrai qu'un esprit démocrate peut être choqué de cette procédure par laquelle un employeur édicte un règlement intérieur qui organise la vie tout entière de l'entreprise.

J'avais donc imaginé qu'en conclusion, le rapport allait contenir des propositions ayant trait à la méthode contractuelle, telle qu'elle existe en République fédérale d'Allemagne, ou à d'autres dispositifs que l'on aurait pu imaginer.

Or, pas du tout ; on maintient le règlement intérieur comme acte unilatéral de l'employeur. Je ne porte pas de jugement pour l'instant ; j'aurai l'occasion de le faire lorsque je soutiendrai mes amendements. Je constate cependant que les auteurs du projet ne sont pas allés jusqu'au bout de leur raisonnement.

Comme on ne veut pas que la situation demeure inchangée mais que l'on souhaite néanmoins « faire un coup » politique, on octroie — et c'est ma deuxième réflexion — un pouvoir exorbitant — je dis bien : exorbitant — à l'inspecteur du travail qui dispose déjà de moyens exorbitants pour contrôler les clauses concernant non seulement le règlement intérieur, mais aussi — et c'est grave — les droits et les libertés, ce qui est contraire à notre tradition juridique, voire à notre Constitution. Dorénavant, ce dernier va même pouvoir juger de la conformité de ce règlement intérieur aux dispositions de conventions collectives non étendues.

Or, il n'a jamais appartenu à l'administration de se faire juge de l'application de dispositions conventionnelles qui sont, jusqu'à présent, d'ordre strictement privé.

Ma troisième réflexion a trait au droit disciplinaire. Plusieurs de mes collègues l'ont souligné, les dispositions que vous nous proposez et qui, je l'espère, seront amendées, vont introduire à nouveau un système de dossier par salarié. A l'évidence, chaque notification écrite — d'une sanction, ou même d'un avertissement — conduira à la constitution d'un dossier, lequel facilitera la préparation éventuelle du dossier de licenciement.

Je ne crois pas qu'il soit très bon pour le climat que l'on souhaite instaurer dans les entreprises d'instaurer des procédures de ce type. Aussi vous pourrez sans doute, monsieur le ministre, accepter au cours de la discussion certains amendements sur ce point.

En conclusion, je voudrais vous exprimer ma surprise que vous vouliez codifier la jurisprudence en termes législatifs. La jurisprudence, en effet, présente l'immense avantage de suivre la conjoncture économique, l'évolution des rapports sociaux et de prendre en compte des situations nouvelles. Il me paraîtrait donc plus raisonnable de laisser aux tribunaux le soin de trancher, surtout lorsqu'il s'agit des libertés des individus et des libertés publiques.

C'est pourquoi, monsieur le ministre, si votre texte part d'une excellente intention je ne suis pas convaincu qu'il aboutisse à d'excellentes conclusions.

M. le président. La parole est à M. Jacques-Brunhes.

M. Jacques Brunhes. Monsieur le ministre, ce projet de loi ne modifie pas le caractère unilatéral du règlement intérieur, qui reste, dans son élaboration et dans son application, le fait du chef d'entreprise.

En effet, si des dispositions intéressantes sont introduites, par ailleurs, quant au rôle du comité d'entreprise et à certains pouvoirs de l'inspecteur du travail, rien d'essentiel ne sera modifié. Or le règlement intérieur ne doit pas être le fait du prince, un règlement de police que le patron édicte en toute

souveraineté en vertu de son droit de propriété ; nous ne sommes plus au XIX^e siècle ; les relations du travail se sont modifiées.

L'un des projets de loi dont nous discuterons par la suite tend à généraliser la négociation collective. A notre avis, cette même procédure doit s'appliquer pour le règlement intérieur. Les relations de travail dans l'entreprise, la discipline librement consentie, les règles de sécurité doivent être définies par un accord entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives.

Il n'est pas possible de donner dans la même loi un droit à l'expression des travailleurs sur les conditions de travail et de laisser au seul chef d'entreprise le droit exorbitant d'instituer une hiérarchie de sanctions déterminées à sa convenance, ainsi même que des restrictions aux libertés individuelles reconnues dans la Constitution. Je rappellerai tout à l'heure cette position en soutenant l'amendement que nous avons déposé sur ce point.

C'est pourquoi nous demandons que le règlement intérieur soit négocié comme une convention collective et que, s'il est élaboré unilatéralement par le patron, il soit interdit.

M. le président. La parole est à M. le ministre du travail.

M. le ministre du travail. Monsieur le président, mesdames et messieurs les députés, je me bornerai maintenant à quelques observations de caractère général, étant entendu qu'au fil de l'examen des amendements j'aurai l'occasion de préciser les positions du Gouvernement.

Nous avons voulu, dans ces textes, proposer la fin d'un arbitraire unilatéral...

M. Alain Madelin. L'arbitraire, en général, est unilatéral. (*Rires sur les bancs de l'union pour la démocratie française.*)

M. le ministre du travail. ... qui est trop souvent une réalité, sans pour autant, parce que nous sommes soucieux du bon fonctionnement des entreprises, priver ces derniers d'une règle de vie intérieure qui est nécessaire.

J'ai relevé dans des règlements intérieurs des clauses dont la majorité et l'opposition, laquelle n'est pas fermée à ces problèmes, d'après les propos que j'ai entendus, sont conscientes du caractère illégal ou abusif.

En voici quelques exemples : interdiction de chanter, interdiction de siffler, interdiction d'avoir des conversations extérieures au service...

M. Alain Madelin. A l'Assemblée nationale, non plus, on ne peut pas chanter ! (*Rires sur les bancs de l'union pour la démocratie française.*)

M. le président. Je vous en prie, monsieur Madelin.

M. le ministre du travail. Monsieur Madelin, ne demandez pas à l'exécutif d'intervenir dans le fonctionnement du législatif !

Je continue l'énumération des abus que j'ai relevés : clause de célibat, indication de la profession du conjoint, interdiction de mariage avec un autre salarié dans la même entreprise, contrôle par l'employeur des absences pour maladie, obligation de produire un livret militaire à l'embauche, recours à l'aleo-test, feuille à corps, feuille des sacs ou des colis sans restriction, obligation pour des salariés de présenter des réclamations par la voie hiérarchique en contradiction avec le statut du délégué du personnel, rupture automatique du contrat de travail en cas d'absence non justifiée après vingt-quatre ou quarante-huit heures, contrairement à la loi de 1973, ouverture du courrier adressé aux salariés de l'entreprise, adhésion obligatoire à un régime d'assurance, obligation de prévenir avant dix heures en cas de maladie, et je pourrais continuer pendant longtemps.

Il fallait donc mettre de l'ordre et de la liberté dans la vie des entreprises, tout en maintenant un règlement intérieur. La logique imposait également un droit disciplinaire, donc un ordre juridique par lequel ce droit pouvait être jugé.

Le conseil des prud'hommes maintenant réformé nous a paru la juridiction la mieux adaptée et la plus proche de ces problèmes. C'est vrai que certaines juridictions prud'homales sont engorgées, notamment celle de Paris, à laquelle on a fait allusion. Je ne méconnaissais pas cet état de choses. Mais les moyens nouveaux qui leur seront donnés leur permettront de résoudre rapidement cette difficulté.

Pour certains d'entre vous, le rôle de l'inspection du travail apparaît « surdimensionné » par rapport à la réalité des choses. Mais, monsieur Noir, cela nous semble préférable à l'intervention d'un juge...

M. Charles Millon. Ce n'est pas pareil !

M. le ministre du travail. ... et il s'agit simplement de vérifier la conformité au droit et aux conventions existantes.

Le contrôle de la proportionnalité de la sanction est effectivement une notion nouvelle. Nous le proposerons, mais en précisant dans un sous-amendement, pour que les choses soient tout à fait claires, que les sanctions doivent être « manifestement » disproportionnées.

Un intervenant a exprimé la crainte que ne soit supprimé l'avertissement verbal : il n'en sera rien.

Par ailleurs, certains ont souhaité la suppression de la mise à pied, qu'ils considèrent comme une mesure abusive. Mais si, dans la hiérarchie des sanctions, nous sautons cette étape, la tentation sera très grande, comme l'a expliqué M. Madelin en me devançant, de passer directement à la sanction supérieure, c'est-à-dire au licenciement. J'aurai l'occasion d'y revenir.

En ce qui concerne le dossier, nous avons prévu des prescriptions et des délais, justement destinés à éviter les inconvénients du livret ouvrier qui a été évoqué à son propos.

M. Béche rappelait hier que certains chefs d'entreprise n'ont pas attendu pour constituer des dossiers et qu'une réglementation en la matière ne pourrait qu'apporter une amélioration.

Monsieur Brunhes, vous avez évoqué cette difficulté qu'est l'élaboration unilatérale du règlement intérieur. Unilatérale, c'est vrai, mais dans une mesure très limitée et qui répond à la nécessité du bon fonctionnement de l'entreprise, lequel doit rester sous la responsabilité du chef d'entreprise. Vous conviendrez avec nous que le champ d'application de ce règlement intérieur sera considérablement réduit et que, pour le reste, de nouvelles garanties seront offertes aux salariés, avec l'avis des délégués du personnel, du comité d'entreprise, avec la sanction du conseil des prud'hommes — toutes garanties de nature à apporter les apaisements que vous avez demandés à juste titre, je crois. Au demeurant, si nous n'avons pas voulu imposer l'accord négocié, c'est qu'un certain nombre d'organisations syndicales nous ont signalé qu'il ne serait sans doute pas très facile d'élaborer une hiérarchie de sanction et que, dans ce cas-là, faute d'une règle écrite, on retomberait dans l'arbitraire de notes de services ou de tous autres documents qui vous le savez, dans l'état actuel des choses, font foi devant la justice. Vous est présenté un texte équilibré, responsable, et sur lequel le Gouvernement ne sera pas fermé à des propositions d'amendements.

AVANT L'ARTICLE L. 122-33 DU CODE DU TRAVAIL

M. le président. Mme Toutain, rapporteur de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales, a présenté un amendement n° 28 ainsi rédigé :

« Dans l'intitulé de la section VI, après les mots : « règlement intérieur », insérer les mots : « protection des salariés ».

La parole est à Mme le rapporteur.

Mme Ghislaine Toutain, rapporteur. Je demande la réserve de cet amendement jusqu'à l'examen d'un amendement portant sur la sous-section II.

M. le président. L'amendement n° 28 est réservé jusqu'à l'examen de la sous-section II.

ARTICLE L. 122-33 DU CODE DU TRAVAIL

M. le président. Le Gouvernement a présenté un amendement n° 242 ainsi rédigé :

« A la fin du premier alinéa du texte proposé pour l'article L. 122-33 du code du travail, après le mot : « associations », insérer les mots : « ou tout organisme ».

M. Philippe Séguin. Je demande la parole.

M. le président. La parole est à M. Séguin.

M. Philippe Séguin. Je me permets de vous faire observer, monsieur le président, que l'amendement n° 242 du Gouvernement et notre amendement n° 117 ont le même objet. Plus exactement, l'amendement n° 242 a été rédigé après que nous avons présenté l'amendement n° 117.

Nous souhaiterions donc que cet amendement soit mis en discussion commune avec l'amendement du Gouvernement afin d'exposer notre point de vue et d'expliquer les raisons qui nous ont conduit à le déposer. Ces raisons ont d'ailleurs dû paraître assez réelles au Gouvernement puisqu'il a repris notre texte à son compte sous une autre forme.

M. Alain Madelin. Tout à fait !

M. le président. Puisque vous le demandez, monsieur Séguin, nous allons procéder ainsi. Cela n'était pas évident à la lecture de ces deux amendements, mais je pense que personne ne verra d'inconvénient à ce qu'ils soient mis en discussion commune.

M. le ministre du travail. Absolument !

M. Michel Noir. Nous avons un président libéral ! (Sourires.)

M. le président. MM. Séguin, Charles, Charié, Cornette, François Fillon, Robert Galley, Gissinger, Lauriol, de Lipkowski, Mme Missoffe, MM. Pinte, Vuillaume, Emmanuel Aubert, Jacques Godfrain, Gousduff et les membres du groupe du rassemblement pour la République ont présenté un amendement, n° 117, qui peut être mis en discussion commune avec l'amendement n° 242 du Gouvernement.

Cet amendement est ainsi rédigé :

« A la fin du premier alinéa du texte proposé pour l'article L. 122-33 du code du travail, après les mots : « leur objet », insérer les mots : « les comités d'entreprise ou d'établissement et les institutions qu'ils gèrent ».

La parole est à M. le ministre du travail, pour soutenir l'amendement n° 242.

M. le ministre du travail. La formulation de cet amendement tend à ne priver aucun organisme des bienfaits de notre texte.

M. le président. La parole est à M. Séguin, pour défendre l'amendement n° 117.

M. Philippe Séguin. J'en profiterai pour compléter mon appréciation sur l'amendement n° 242, qui traite d'un sujet analogue.

Je vous concède, monsieur le ministre, qu'en ajoutant les mots : « ou tout organisme », vous n'oubliez rien. L'ennui, c'est que vous allez peut-être inclure trop. Ne conviendrait-il pas, si c'est votre conception qui l'emporte, de préciser au moins : « tout organisme de droit privé » ? Je crains en effet que votre définition ne soit trop « couvrante ».

Je vous laisse méditer pendant que j'expose les raisons qui nous ont conduits à déposer l'amendement n° 117.

Par rapport à l'ancien article L. 122-33 du code du travail, vous rendez l'établissement d'un règlement intérieur obligatoire dans les entreprises ou établissements agricoles, les établissements publics à caractère industriel et commercial, les sociétés civiles, les sociétés mutualistes et, avec quelques nuances, dans les organismes de sécurité sociale.

Je vous rappelle que l'établissement d'un règlement intérieur était en pratique déjà obligatoire dans ces établissements ou entreprises, sauf dans les établissements d'entreprise à caractère agricole ; ce dernier cas était cependant relativement mineur dans la mesure où les entreprises agricoles de plus de vingt salariés doivent pouvoir se compter, sinon sur les doigts de la main, du moins sur les doigts de quelques mains.

À côté de ces rappels qui peuvent sembler relever du pléonasme, vous oubliez quelque chose de bien plus important. Dans votre énumération initiale, qui se voulait exhaustive, vous avez, volontairement ou non, omis les comités d'entreprise et les comités d'établissement.

Chacun connaît pourtant l'importance de ces comités dans certaines entreprises où les œuvres sociales ont atteint un niveau extrêmement élevé. Je pense à la Régie Renault, à l'entreprise Marcel Dassault et à Electricité de France-Gaz de France, dont le C.C.A.S. occupe plusieurs milliers de salariés ou d'employés détachés : 3 000 de façon permanente, 12 000 de façon saisonnière.

Le vocable « associations » ne nous paraissant pas inclure, par définition, ces comités d'entreprise, nous pensons qu'il y avait lieu d'apporter cette précision afin de préserver — comme vous l'avez dit vous-même — les droits de ces milliers de salariés.

Qu'on ne nous dise pas que les références syndicales ou idéologiques de ces comités d'entreprise nous donnent toute garantie quant au sort des salariés.

M. Michel Noir. Surtout pas !

M. Philippe Séguin. D'une part, nous pourrions évoquer les problèmes paradoxaux qui se posent actuellement dans certaines rédactions, notamment dans l'hebdomadaire féminin d'une grande centrale syndicale ; d'autre part, de même que les cordonniers sont souvent les plus mal chaussés, il peut arriver que certains syndicalistes ne soient pas forcément de bons patrons.

M. le président. Quel est l'avis de la commission sur l'amendement n° 242 et sur l'amendement n° 117 ?

Mme Ghislaine Toutain, rapporteur. Je ferai tout d'abord remarquer que la commission des affaires culturelles, familiales et sociales — qui était la commission saisie au fond — n'a pas pu étudier l'ensemble des amendements de l'opposition dans des conditions satisfaisantes ; cette dernière était absente et la plupart de ses amendements nous sont parvenus trop tard ; nous avons donc eu très peu de temps pour les examiner.

Dans un premier temps, la commission avait rejeté l'amendement n° 117. Sa rédaction ne lui semblait pas suffisamment précise au regard de la complexité de la réalité juridique et de la diversité des situations des comités d'entreprise et d'établissement comme des différentes institutions qui peuvent en dépendre.

Toutefois, nous étions conscients que cet amendement posait un problème réel, qui ne nous a pas échappé. Je ne pense pas trahir l'esprit de la commission en indiquant que nous ne sommes pas opposés au principe mis en avant par cet amendement s'il est juridiquement possible de faire bénéficier les salariés de ces institutions de la nouvelle législation sur les règlements intérieurs.

L'amendement n° 242 du Gouvernement, sur lequel la commission n'a pas été consultée, répond au même esprit.

M. Michel Noir. C'est un parallélisme de forme !

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement sur l'amendement n° 117 ?

M. le ministre du travail. Je note avec intérêt le souci de M. Séguin et de ses amis de prendre en charge le droit social dans tous ses aspects et dans tous les milieux.

M. Philippe Séguin. Nous n'excluons personne !

M. le ministre du travail. J'ai cru comprendre que vous craigniez que ma formulation ne concerne d'autres organismes...

M. Philippe Séguin. Publics !

M. le ministre du travail... que les comités d'entreprise.

M. Philippe Séguin. L'Assemblée nationale est un organisme !

M. le ministre du travail. Elle pourrait ainsi aller jusqu'à englober des organismes dont la fonction n'est pas à proprement parler sociale.

M. Philippe Séguin. Le Conseil d'Etat !

M. le ministre du travail. Je confirme donc qu'il s'agit des organismes de droit privé. Je rectifie d'ailleurs mon amendement en ce sens.

M. Philippe Séguin. Très bien !

M. le ministre du travail. Mais les choses ne sont pas aussi simples que vous le dites. Certains comités d'entreprise qui ont des salariés et sont situés sur le lieu même de l'entreprise seront soumis au règlement intérieur de cette entreprise.

En revanche, certains comités possèdent des organismes employant des salariés mais situés à l'extérieur de l'entreprise. La formulation de l'amendement n° 242 me semble plus large ; elle permet de faire bénéficier de la protection de la loi l'ensemble de ceux qui seront concernés.

M. le président. La parole est à M. Coffineau contre l'amendement n° 117.

M. Michel Coffineau. En votant contre cet amendement, qui n'a d'ailleurs pas été défendu en commission, le groupe socialiste avait estimé que les comités d'entreprise ou d'établissement étaient compris dans le mot « associations ». Il avait cependant une petite idée de l'argumentation qui aurait pu être donnée. M. Séguin l'a d'ailleurs fort bien développée, avec une certaine malignité...

M. Philippe Séguin. Mais non ! (Sourires.)

M. Michel Coffineau. ... laissant entendre que des syndicalistes pourraient être de mauvais patrons.

Si les salariés des institutions dépendant des comités d'entreprise étaient plus mal gérés que ceux des entreprises ordinaires, cela se saurait dans le pays. Apportez-en donc la preuve, et nous ferons quelque chose !

M. Philippe Séguin. Pour E. D. F., chiche ! (Sourires.)

M. Michel Coffineau. Ayant déjà repoussé cet amendement en commission, le groupe socialiste maintiendra ce vote défavorable. Il votera en revanche l'amendement n° 242 du Gouvernement, qui lui semble plus précis.

M. Michel Noir. Nous le voterons nous aussi !

M. Charles Millon. Je demande la parole.

M. François d'Aubert. Moi également.

M. le président. Mes chers collègues, il m'appartient d'appliquer l'article 100 du règlement qui dispose dans son septième alinéa : « ... ne peuvent être entendus, sur chaque amendement, outre l'un des auteurs, que le Gouvernement, le président ou le rapporteur de la commission saisie au fond, le président ou le rapporteur de la commission saisie pour avis et un orateur d'opinion contraire. »

La parole est à M. Séguin, qui me l'avait déjà demandée pour s'exprimer contre l'amendement n° 242.

M. Philippe Séguin. J'interviens en effet contre l'amendement n° 242; je ne parlerai donc pas pour l'amendement n° 117, même si, implicitement...

Je donne acte à Mme le rapporteur que la commission n'a pas étudié sérieusement nos amendements. Je ne ferai cependant pas une interprétation trop maligne de ses propos en en déduisant que les avis qu'elle donnera sur nos amendements seront toujours suspects. (*Sourires.*)

Je voudrais tout de même faire remarquer que c'est la troisième fois que nous nous entendons reprocher d'avoir été absents des travaux de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales.

Je réponds donc que nous regrettons qu'une commission spéciale n'ait pas été constituée pour examiner ces quatre textes.

M. François d'Aubert. Bien sûr!

M. Alain Madelin. C'est évident!

M. Philippe Séguin. Lorsqu'on considère que l'on a recours à cette procédure, lourde mais particulièrement adaptée à certaines nécessités, pour des textes d'un intérêt très relatif mais pas pour ce texte, sur lequel trois commissions au moins pouvaient faire valoir qu'elles étaient compétentes — la commission des affaires sociales, certes, mais aussi la commission de la production, et peut-être surtout la commission des lois — lorsqu'on considère tout cela, dis-je, on est en droit de s'étonner.

Je ferai d'ailleurs remarquer à M. le ministre et au rapporteur que, sur certains points, la mise à pied ou le droit disciplinaire par exemple, ce projet fait référence à des textes qui avaient été examinés par la commission des lois et rapportés par notre ancien collègue M. Michel Aurillac.

Selon nous, la constitution d'une commission spéciale s'imposait. Les groupes de l'opposition ont donc constitué un groupe de travail qui comportait des représentants de l'ensemble des commissions concernées; par la force des choses, notre méthode de travail n'a pu s'articuler avec celle retenue par la majorité, et nous sommes les premiers à le déplorer.

Nous sommes cependant heureux de constater que la majorité, même si elle ne réserve pas un accueil entièrement favorable au premier amendement que nous défendons, reconnaît néanmoins que le problème que nous avons soulevé n'est pas un faux problème et qu'il mérite d'être pris en considération. Cela démontre bien que nous avons travaillé sérieusement et que nous ne sommes pas ici avec la volonté de faire trainer les débats.

Afin d'en donner une preuve supplémentaire, j'annonce qu'à la suite de la rectification apportée par M. le ministre à son amendement, nous retirons l'amendement n° 117, considérant que nous avons satisfaction.

M. le président. L'amendement n° 117 est retiré.

La parole est à Mme le rapporteur.

Mme Ghislaine Toutain, rapporteur. Je ne veux pas polémiquer, monsieur Séguin. Elue depuis le mois de juin 1981 seulement, je crois cependant savoir que votre groupe a déploré la multiplication des commissions spéciales. Le projet de loi de nationalisation et le projet de loi sur la communication audiovisuelle ont été examinés par une commission spéciale. Il était donc normal que les commissions permanentes de l'Assemblée nationale fussent saisies d'un problème aussi important que celui des droits des travailleurs.

Par ailleurs, monsieur Séguin, le projet de loi sur les droits des travailleurs a été déposé sur le bureau de l'Assemblée nationale suffisamment longtemps à l'avance...

M. Philippe Séguin. Nous avons travaillé sur quatre projets de loi et vous sur un seul!

Mme Ghislaine Toutain, rapporteur. ... pour que l'opposition puisse prendre toute sa part dans les instances normales où il a été étudié.

M. Philippe Séguin. Non!

Mme Ghislaine Toutain, rapporteur. Je vois d'ailleurs sur ces bancs Mme Missoffe et M. Pinte, qui font partie de la commission des affaires culturelles et qui n'ont pas participé à ces débats, ce que je regrette.

Mme Hélène Missoffe. Cette attaque mériterait une réponse!

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 242 tel qu'il a été rectifié par le Gouvernement.

(L'amendement, ainsi rectifié, est adopté.)

ARTICLE L. 122-34 DU CODE DU TRAVAIL

M. le président. Je suis saisi de deux amendements n° 8 et 29 pouvant être soumis à une discussion commune.

L'amendement n° 8, présenté par M. Jacques Brunhes et les membres du groupe communiste, est ainsi libellé:

« Rédiger ainsi le texte proposé pour l'article L. 122-34 du code du travail:

« Les dispositions intérieures sont une convention collective par laquelle sont fixées les règles générales et permanentes relatives aux relations de travail.

« Le règlement intérieur élaboré unilatéralement par l'employeur est interdit. »

Sur cet amendement je suis saisi de deux sous-amendements n° 244 et 243.

Le sous-amendement n° 244, présenté par M. Alain Madelin et les membres du groupe Union pour la démocratie française, est ainsi rédigé:

« Dans le premier alinéa de l'amendement n° 8, substituer aux mots: « une convention collective », les mots: « un contrat collectif ».

Le sous-amendement n° 243, présenté par M. Alain Madelin, est ainsi rédigé:

« Dans le deuxième alinéa de l'amendement n° 8, substituer au mot: « unilatéralement », les mots: « après consultation ».

L'amendement n° 29, présenté par Mme Toutain, rapporteur, est ainsi libellé:

« Rédiger ainsi le texte proposé pour l'article L. 122-34 du code du travail:

« Le règlement intérieur est un document écrit par lequel l'employeur fixe exclusivement:

« — les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement;

« — les règles générales et permanentes relatives à la discipline et notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur.

« Il énonce également les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés, tels qu'ils résultent de l'article L. 122-41 ou, le cas échéant, de la convention collective applicable. »

La parole est à M. Jacques Brunhes, pour soutenir l'amendement n° 8.

M. Jacques Brunhes. Je regrette tout d'abord que la rigueur de notre règlement m'ait empêché de m'exprimer, au nom du groupe communiste, sur les amendements précédents.

Je signale cependant à M. Séguin que nous avons déposé deux amendements, n° 7 et 158, qui viendront en discussion après l'article 9: le groupe du rassemblement pour la République aura donc tout loisir de voter avec nous la dissolution des milices patronales et leur interdiction ainsi que de régler les problèmes du gardiennage et de la sécurité des entreprises.

M. Philippe Séguin. Et le droit au travail?

M. le président. Monsieur Séguin, je vous en prie!

M. Philippe Séguin. M. Brunhes me cherche, monsieur le président!

M. Jacques Brunhes. Je n'ai fait que répondre à votre interrogation de tout à l'heure, monsieur Séguin!

En ce qui concerne le règlement intérieur, vous avez précisé, monsieur le ministre, que vous vouliez mettre fin à l'arbitraire unilatéral, sans nous priver pour cela « d'une règle de vie intérieure nécessaire ».

C'est tout à fait notre avis: nous voulons mettre fin à l'arbitraire unilatéral et nous ne prétendons pas qu'il ne doit pas y avoir de règle intérieure; nous demandons simplement que celle-ci soit discutée conventionnellement et fasse donc l'objet d'une convention collective.

J'expliquerai pourquoi cela me semble tout à fait nécessaire. Vous avez, tout à l'heure, monsieur le ministre, donné des exemples de règlements intérieurs. J'ai sous les yeux une documentation complète sur les règlements intérieurs de tous les départements de France.

Celui de Citroën interdit de chanter, de siffler, de distribuer des journaux, d'introduire ou de vendre des brochures.

Mais il y a pire. J'ai également sous les yeux un document intérieur, qui est en fait une partie du règlement intérieur d'une entreprise de pharmacie, en tête duquel on lit: « Le présent

document, établi en vertu du règlement intérieur applicable depuis le 30 mars 1979, est justifié par la persistance des difficultés économiques d'Orléans et a pour but de préciser et de confirmer certains principes de travail. » On peut ainsi rajouter au règlement intérieur un document portant par exemple sur le temps de pause. On apprend ainsi que le temps de pause est « un avantage consenti au personnel » !

Certains documents sont donc établis en vertu du règlement intérieur afin de limiter les libertés des travailleurs dans l'entreprise.

D'autres concernent pratiquement le droit privé.

Voilà ce qui se passe dans une société d'élevage, dans le Finistère. En se fondant sur des prescriptions du règlement intérieur la direction a licencié une déléguée du personnel de cette entreprise. Pourtant, l'inspection du travail avait refusé comme « attentatoire aux libertés » la clause du règlement intérieur — sur laquelle s'est appuyée la direction — qui était ainsi rédigée : « Pour des raisons sanitaires, ne pourrait être engagée ou gardée dans l'entreprise toute personne faisant construire un poulailler. » Comme son mari a un poulailler, cette déléguée du personnel a été licenciée malgré les garde-fous, malgré les limites au règlement intérieur qui existaient déjà dans le code du travail. Ainsi l'article L. 122-35 indique que le règlement intérieur ne peut être introduit qu'après avoir été soumis à l'avis du comité d'entreprise. Il y a donc au moins le barrage de l'avis.

J'entends bien que vous allez restreindre le nombre des matières relevant du règlement intérieur et je m'en félicite. Je regrette cependant que l'adjectif « unilatéral » soit conservé.

Il faut bien convenir qu'il y a, en l'espèce, une contradiction. Dans un colloque récent un juriste, M. Lyon-Caen, professeur à l'université de Paris I, remarquait : « Il est contradictoire de maintenir ce pouvoir unilatéral et de prétendre développer la notion de négociation collective dans l'entreprise. Il est contradictoire de vouloir créer des citoyens et de laisser subsister des sujets. » Toute l'expérience du mouvement social en France, toute l'expérience de la vie des entreprises — c'est d'ailleurs pourquoi je ne suis pas aussi optimiste que l'a été notre collègue Vennin quand il est intervenu à la tribune à propos du règlement intérieur — toute l'expérience de la vie sociale témoigne que, même s'il y a des limites...

M. le président. Veuillez conclure, monsieur Jacques Brunhes.

M. Jacques Brunhes. ...celles-ci risquent d'être franchies par le patronat. Elle ne seront jamais complètement sûres et elles ne constitueront jamais une garantie certaine pour les travailleurs.

Il faut donc éviter tout flou dans ce texte et écarter toute disposition qui pourrait être l'objet d'interprétation. Il est donc nécessaire de supprimer le caractère unilatéral du règlement intérieur.

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

Mme Ghislaine Toutain, rapporteur. La commission a rejeté l'amendement de M. Brunhes et j'en donnerai rapidement les raisons, car M. le ministre du travail les a déjà énumérées dans son ensemble.

Certes, monsieur Brunhes, la commission partage votre avis sur les dangers que présente la législation actuelle en matière de règlement intérieur, ainsi qu'en témoignent les exemples que vous avez donnés.

Les textes ne donnaient en effet jusqu'à présent ni définition ni contenu limitatif : ils se contentaient de prévoir certaines clauses à insérer obligatoirement dans les règlements intérieurs.

Le contrôle de l'inspecteur du travail était limité à la conformité aux lois et règlements en vigueur, formule large que le juge restreignait en fait à la législation du droit du travail.

Ainsi conçu, ce document permettait effectivement aux chefs d'entreprise de prendre les dispositions qu'ils souhaitaient, sans subir de véritable contrôle, dans des domaines très divers comme le contrat de travail, l'embauche, la paye, l'hygiène et la sécurité. Ils pouvaient édicter toute une série d'interdictions — M. le ministre en a parlé — qui s'imposaient aux salariés sans que ceux-ci n'aient de moyens de recours précis.

Le Gouvernement et la commission ont choisi de conserver au règlement intérieur son caractère d'acte unilatéral de l'employeur, mais en lui donnant une définition juridique, en lui fixant un contenu limité à trois domaines stricts — la discipline, l'hygiène et la sécurité — et en renvoyant toutes les autres questions dont il traitait auparavant à la négociation.

Il est apparu nécessaire à la commission de maintenir la responsabilité du chef d'entreprise dans ces trois domaines où, vous en conviendrez, il est difficile d'établir une négociation. Tel est d'ailleurs certainement l'avis des organisations syndicales, même en ce qui concerne les sanctions encourues par les

travailleurs. Cela nous a semblé indispensable pour la bonne marche de l'entreprise. Dans la mesure où un contrôle et des limites seront imposés à l'employeur par la nouvelle législation, celui-ci ne pourra plus prendre de mesures contraires non seulement aux lois et règlements en vigueur — ce qui était déjà le cas, avec cependant, ainsi que je l'ai indiqué, une application limitée — mais également aux droits et aux libertés des personnes dont nous reparlerons lors de l'examen de l'article suivant.

Je terminerai en évoquant un argument plus technique : laisser le soin de fixer les règles de discipline, d'hygiène et de sécurité à la convention collective pose le problème de savoir ce qui se passera dans les cas où l'accord sera impossible. Il ne serait pas réaliste en effet de confier à l'inspection du travail ou au juge le pouvoir de décision.

Telles sont les raisons pour lesquelles la commission a rejeté l'amendement n° 8.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

M. le ministre du travail. Je comprends le souci manifesté par M. Brunhes et je l'ai d'ailleurs exprimé moi-même tout à l'heure, ainsi qu'hier matin.

Il est certes exact que l'esprit général des textes relatifs aux droits des travailleurs aurait dû nous conduire à faire négocier les règlements intérieurs. Mais la nécessité de maintenir, notamment en matière d'hygiène et de sécurité, la responsabilité civile et pénale du chef d'entreprise nous a amenés à conserver au règlement intérieur son caractère unilatéral. Nous y avons cependant mis un certain nombre de conditions que Mme Toutain vient de rappeler.

Je dois préciser qu'en ce qui concerne l'hygiène et la sécurité, il appartiendra au chef d'entreprise de prendre, dans le règlement intérieur, toutes les mesures relatives à l'application de la réglementation — j'insiste bien sur ce fait : il s'agit d'appliquer la réglementation — après avoir pris l'avis des représentants du personnel et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Pour ce qui est de la discipline, nous nous sommes largement interrogés. Il n'est pas facile en effet — tout au moins dans l'état actuel des choses — de parvenir à un accord négocié entre tous les partenaires sur un dispositif hiérarchisé de sanctions. Or nous sommes réalistes, nous tenons compte de la situation dans la France de 1982 et, parce que nous souhaitons que la négociation se développe sur des sujets beaucoup plus vastes, nous pensons qu'il faut éviter d'instaurer des mécanismes qui ne manqueraient pas d'aboutir à un blocage dans le cas où la négociation n'aboutirait pas.

Il convient enfin de souligner que, compte tenu du renforcement de ces garanties, le champ du règlement intérieur est très limité. Vous avez vous-même reconnu que nous avions soustrait à la compétence du règlement intérieur toutes les matières qui pouvaient raisonnablement être traitées par la négociation.

Nous vous proposons donc en l'occurrence un juste équilibre entre la protection des droits des salariés et le bon fonctionnement des entreprises. C'est pourquoi je ne peux, tout en partageant votre souci, monsieur Brunhes, qu'être défavorable à votre amendement.

M. le président. La parole est à Mme Missoffe.

Mme Hélène Missoffe. J'indique à M. Brunhes et aux membres du groupe communiste que nous ne voterons pas leur amendement. Je ne saurais d'ailleurs mieux expliquer pourquoi qu'en reprenant l'exposé des motifs du projet de loi que nous sommes en train d'étudier : « Positivement, le pouvoir unilatéral du chef d'entreprise est limité à la discipline ainsi qu'aux mesures prises pour l'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité. En effet, ces matières, en raison de leur caractère contraignant, se prêtent en principe difficilement à la négociation. » Je crois que l'argumentation est parfaite.

De plus, pendant la durée des négociations, les salariés ne seraient couverts par aucune protection, ce qui est difficilement envisageable.

Monsieur le ministre, nous avons, pour la première fois, mais ce ne sera sûrement pas la dernière, à vous soutenir contre une partie de votre majorité. Je tenais tout de même à le souligner.

Enfin, je conclurai cette brève intervention en répondant à Mme le rapporteur qui m'a prise à partie tout à l'heure.

Je lui rappelle que nous avons constitué un groupe intercommissions, qui a étudié, matin, midi, soir et la nuit les 350 articles des quatre projets de loi, car nous n'avons eu qu'un mois pour les examiner, ce qui constitue un délai déraisonnable. Comme nous n'avons pas encore acquis, dans cette assemblée, le don d'ubiquité, nous ne pouvons pas être simultanément

présents dans ce groupe intercommissions et en commission des affaires culturelles. Je l'ai déploré tous les jours, mais cela n'était pas de mon fait.

M. Philippe Séguin. Très bien !

M. le président. La parole est à Mme le rapporteur, pour soutenir l'amendement n° 23.

Mme Ghislaine Toutain, rapporteur. Il s'agit d'un amendement de forme.

L'article L. 122-34 définit le champ du contenu du règlement intérieur. Or, il se trouve que le nouvel article L. 122-43, qui devait figurer dans la sous-section II relative au droit disciplinaire, contient des dispositions qui relèvent directement du contenu du règlement intérieur. Il nous a donc paru judicieux, pour la clarté et la compréhension du contenu du règlement intérieur, de fondre ces deux articles en un seul.

Tel est le but de cet amendement, qui ne change rien au fond.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

M. le ministre du travail. Favorable.

M. le président. La parole est à M. Jacques Brunhes.

M. Jacques Brunhes. Je tiens d'abord à dire à Mme Missoffe que si elle avait pu assister hier à la discussion générale...

Mme Hélène Missoffe. J'étais présente !

M. Jacques Brunhes. ... elle aurait sans doute perçu la grande différence qui existe quant à leur position sur ces textes entre le groupe du rassemblement pour la République et le groupe communiste.

M. Claude Labbé. Dieu merci !

M. Jacques Brunhes. Nous allons en effet les voter car nous les trouvons positifs. Nous avons d'ailleurs indiqué qu'ils présentaient, selon nous, une signification très importante dans le courant du mouvement social et des grandes avancées sociales de notre pays.

Nous ne nous contenterons pas de voter les articles un par un, nous voterons l'ensemble de ces quatre textes. Ainsi que vous pouvez le constater la différence est grande !

J'ai bien compris ce que voulaient dire Mme le rapporteur et M. le ministre lorsqu'ils ont parlé du champ limité du règlement intérieur et des conditions imposées pour son élaboration. Je ne suis pas convaincu pour autant. Il suffit en effet de reprendre l'exemple, que j'ai cité tout à l'heure, pour comprendre que tout est possible. Cette déléguée du personnel avait été licenciée pour des raisons sanitaires ! Une telle disposition pourra donc toujours être valable, car on pourra considérer qu'elle concerne l'hygiène.

De la même manière il sera tout aussi possible, sous prétexte de sécurité et de discipline, de décider qu'il est interdit de chanter ou de siffler, parce que cela peut distraire les ouvriers sur leur poste de travail ou gêner la bonne marche, non pas de l'entreprise, mais des machines !

Même en limitant, madame le rapporteur, le champ des mesures qui relèvent du règlement intérieur, il restera toujours un très grand flou. C'est la raison pour laquelle nous regrettons que notre amendement, que nous maintenons, n'ait pas été retenu par la commission, et ne soit pas adopté par l'assemblée.

M. Claude Labbé. Dans les ateliers polonais on chante et on siffle en permanence !

M. Roland Dumas. Nous sommes en France, monsieur Labbé !

M. le président. La parole est à M. Alain Madelin, pour soutenir le sous-amendement n° 244.

M. Alain Madelin. Je tiens d'abord à souligner que ce sous-amendement est le premier que nous défendons dans cette discussion qui sera probablement très longue. Je voudrais d'ailleurs que l'on ne nous reproche plus de n'avoir pas suffisamment participé aux travaux de la commission. En effet, nous ne sommes pas doués du don d'ubiquité et nous étions sollicités pour d'autres travaux parlementaires. Nous pensons que ces quatre projets de loi auraient dû être examinés par une commission spéciale, ainsi que l'a excellemment rappelé notre collègue M. Séguin tout à l'heure.

Je prends d'ailleurs un exemple pour vous montrer que nous n'avons pas d'hostilité systématique et que nous ne recherchons pas à rallonger les débats : le dépôt du projet de loi sur l'audio-visuel a très justement débouché sur la création d'une commission spéciale. Cela a permis au groupe Union pour la démocratie française de déposer tous ses amendements en commission et, ensuite, de ne pas allonger les débats lors de la discussion publique. (Rires sur de nombreux bancs.)

M. Philippe Séguin. C. Q. F. D. !

M. Roland Dumas. M. Séguin ne peut s'empêcher de rire.

M. Alain Madelin. Je viens d'entendre M. Brunhes faire une description du règlement intérieur qui ne me paraît pas tout à fait conforme à la réalité et je souhaite la rectifier.

Selon M. Brunhes, le règlement intérieur serait en quelque sorte un acte arbitraire de l'employeur. Cela n'est pas exact ; le règlement intérieur est le plus souvent discuté et, s'il n'est pas formellement négocié, il prend néanmoins en considération un certain nombre d'observations dont celles des délégués du personnel et des délégués syndicaux.

Je me rallie à la conception des libertés de Benjamin Constant selon laquelle « les libertés sont des résistances ». Or Dieu sait s'il y a des résistances à l'intérieur de l'entreprise au « pouvoir arbitraire » patronal !

Il est d'ailleurs indiscutable que les règlements intérieurs subissent actuellement des modifications afin de tenir compte des aspirations de ceux qui souhaitent plus d'autonomie et plus de liberté.

Quant à la substitution des termes proposée par le sous-amendement n° 244, elle ne fait qu'ouvrir une discussion que nous reprendrons certainement, monsieur le ministre, à l'occasion des dispositions relatives à la négociation collective.

Selon moi, la convention, c'est la loi des parties, c'est un acte solennel conclu au niveau de la branche, tandis que le contrat proprement dit — qu'il soit unilatéral ou bilatéral avec des obligations réciproques — est plus directement lié à la notion d'entreprise. Enfin, il y a les accords qui constatent, un moment donné, une certaine situation dans l'entreprise.

Ces trois termes revêtent des significations juridiques différentes et, en l'occurrence, je pense que c'est le mot contrat qui devrait s'appliquer à l'intérieur de l'entreprise. Lorsque l'on parle, en effet, de convention collective, on se réfère, à l'évidence, à quelque chose qui est extérieur à l'entreprise. Or nous parlons maintenant du règlement intérieur, c'est-à-dire d'un acte interne à l'entreprise.

Voilà pourquoi je souhaiterais que le mot « contrat » remplace le mot « convention » dans l'amendement de M. Brunhes et du groupe communiste.

J'ajoute, d'ailleurs, que si cette proposition était adoptée, il pourrait s'agir soit de contrats bilatéraux passés à la suite d'un certain nombre de contacts ou de négociations — dont on ne précise d'ailleurs pas la forme — soit, si les contrats bilatéraux ne pouvaient exister, de contrats unilatéraux. Je tiens à insister sur cette conception du règlement intérieur qui permet de le considérer, en dernière analyse, comme un contrat unilatéral, car il y a non seulement de la responsabilité disciplinaire de l'employeur, mais également de sa responsabilité civile.

Prenons l'exemple d'une interdiction de fumer dans une zone dangereuse. Elle est en discussion, mais aucun accord n'intervient : qui va trancher ? Brusquement un accident survient durant cette période de négociation. Qui portera la responsabilité civile de l'accident ?

Afin que les choses soient claires, il me semble souhaitable que l'employeur, qui assure la responsabilité civile et celle de la marche de son établissement, puisse rester le responsable du règlement intérieur. Le mot « contrat » permettrait cette double interprétation : texte négocié dans un grand nombre de cas où, en dernière analyse, acte unilatéral de l'employeur.

J'ajoute que le règlement intérieur, aux termes du projet de loi qui nous est présenté, est placé sous le contrôle de l'inspecteur du travail. Or nous préférierions qu'il soit placé sous le contrôle des tribunaux de l'ordre judiciaire ; mais nous aurons l'occasion de revenir sur ce point.

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

Mme Ghislaine Toutain, rapporteur. La commission n'a pas examiné ce sous-amendement.

A titre personnel, je suis défavorable à son adoption.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

M. le ministre du travail. Je ne pense pas qu'il y ait lieu de modifier le texte. Je ne suis pas favorable à ce sous-amendement.

Mesdames, messieurs, nous venons d'assister, à l'initiative de M. Madelin, à la naissance singulière du « contrat unilatéral ». C'est une novation juridique que je ne manquerai pas d'étudier dès que l'examen de ces textes m'en laissera le temps !

M. Alain Madelin. C'est votre inculture juridique qui est singulière !

M. le président. Je mets aux voix le sous-amendement n° 244. (Le sous-amendement n'est pas adopté.)

M. le président. La parole est à M. Alain Madelin, pour soutenir le sous-amendement n° 243.

M. Alain Madelin. Je répondrai auparavant à la conception qu'a le ministre du droit en lui rappelant la définition que donne le dictionnaire juridique du mot contrat : « Division des

contrats : on distingue les contrats synallagmatiques ou bilatéraux, dans lesquels les cocontractants s'obligent réciproquement les uns envers les autres... et les contrats unilatéraux dans lesquels une ou plusieurs personnes s'obligent les unes envers plusieurs autres et qui, de leur côté, ne contractent aucun engagement. »

Monsieur le ministre, nous sommes sur le terrain du droit et je souhaite que nous restions entre juristes. Cette réflexion illustre la nécessité qu'il y avait de constituer une commission spéciale pour examiner ce projet de loi, dans laquelle auraient siégé des membres de la commission des lois.

Plusieurs députés R. P. R. Très bien !

M. Alain Madelin. Notre sous-amendement n° 243 tend dans le deuxième alinéa de l'amendement n° 8 à remplacer le mot « unilatéralement » par les mots « après consultation ». Il serait tout à fait normal, me semble-t-il, que l'employeur consulte les salariés, les délégués du personnel ou les délégués syndicaux — M. Brunhes ne le précise pas dans son amendement — lors de l'élaboration du règlement intérieur. La loi prévoit d'ailleurs de soumettre le règlement intérieur à l'avis du comité d'entreprise.

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

Mme Ghislaine Toutain, rapporteur. Je ne comprends pas, monsieur Madelin, votre sous-amendement est ainsi rédigé : « substituer au mot : « unilatéralement », les mots : « sans consultation ». Quelle est la différence entre les deux termes ?

M. Alain Madelin. Il s'agit d'une erreur de rédaction. Le texte original que j'ai transmis aux services de la séance porte : « après consultation ».

Mme Ghislaine Toutain, rapporteur. L'avis de la commission est défavorable.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

M. le ministre du travail. Avis défavorable.

J'ajoute une précision de droit à l'intention de M. Madelin qui ainsi n'aura pas perdu sa journée : les contrats synallagmatiques n'existent pas en droit du travail.

M. Alain Madelin. Je ne vois pas le rapport !

M. Michel Noir. Ce n'est pas la question !

M. Charles Millon. Cela n'a rien à voir !

M. le président. La parole est à M. Coffineau.

M. Michel Coffineau. Compte tenu de la rectification apportée par M. Madelin, le deuxième alinéa de l'amendement n° 8 se lirait ainsi : « Le règlement intérieur élaboré après consultation par l'employeur est interdit ». Rédaction pour le moins curieuse ! Nous sommes contre ce sous-amendement pour les raisons beaucoup plus fondées que viennent de développer Mme le rapporteur et M. le ministre.

Il est tout de même curieux de pouvoir — même si le règlement le permet — présenter un sous-amendement à un amendement alors que les deux textes procèdent de logiques contradictoires.

Je suppose que M. Madelin, par son sous-amendement propose, non pas de modifier la logique de l'amendement de M. Brunhes, mais seulement d'en améliorer, d'une certaine manière, la rédaction.

Si l'on commence un débat qui durera quatre ou cinq semaines en déposant des sous-amendements sur un amendement sur lequel on sait que l'on votera contre...

M. Alain Madelin. Sauf s'il est modifié !

M. Michel Coffineau. ... ce n'est pas ainsi que l'on fera gagner du temps à l'Assemblée.

M. le président. Je mets aux voix le sous-amendement n° 243. (Le sous-amendement n'est pas adopté.)

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 8. (L'amendement n'est pas adopté.)

M. le président. Sur l'amendement n° 29, je viens d'être saisi de deux sous-amendements.

Le sous-amendement n° 250, présenté par Mme Missoffe, MM. Séguin, Charles, Charié, Cornette, Robert Galley, Gissinger, Lauriol, Noir, Pinte, Vuillaume, Emmanuel Aubert, Jacques Godfrain, Goasdouff et les membres du groupe du rassemblement pour la République, ainsi libellé :

Après les mots : « relatives à », rédiger ainsi la fin du troisième alinéa de l'amendement n° 29 : « l'organisation de la vie de l'entreprise, en particulier dans les domaines de la discipline, de l'hygiène et de la sécurité ».

Je vous demande, mes chers collègues, de présenter les sous-amendements plus tôt et de ne pas attendre qu'il en soit appelé un pour en présenter un second. Les auteurs de sous-amendements ne sont pas seuls dans l'hémicycle, les autres députés doivent pouvoir suivre le débat et savoir où l'on est grâce notamment à la feuille de séance.

La parole est à Mme Missoffe, pour soutenir le sous-amendement n° 250, qui est la reprise de l'amendement n° 87.

Mme Hélène Missoffe. Monsieur le président, il s'agit en effet d'un petit incident dont je vous prie de m'excuser et qui n'a aucune raison de se renouveler.

M. le président. Merci.

Mme Hélène Missoffe. L'article du projet de loi dont nous discutons ne fait aucune référence d'ordre général à l'organisation de la vie de l'entreprise et se contente d'énumérer — tout comme l'amendement de la commission — certains des domaines dans lesquels le règlement intérieur doit intervenir : la discipline, l'hygiène et la sécurité.

Il nous semble que la rédaction que nous proposons, plus générale, permettrait éventuellement de réglementer d'autres domaines que ceux, limités, figurant dans le projet du Gouvernement.

En outre, nous estimons qu'il n'est pas raisonnable de faire allusion à l'échelle des sanctions. Si la notion de nature des sanctions ne souffre pas de difficulté, celle de l'échelle des sanctions, en revanche, en laisse planer quelques-unes. On ne peut pas envisager une gradation des sanctions, voire une qualification quelconque des fautes dans le règlement intérieur. Il nous semble que c'est pratiquement impossible.

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

Mme Ghislaine Toutain, rapporteur. La commission a rejeté le sous-amendement de Mme Missoffe. En effet, il tend à élargir de manière très sensible le contenu du règlement intérieur par rapport au projet de loi. Je ne reviendrai pas sur l'argumentation que j'ai développée en ce qui concerne la nécessité du contenu très limité du règlement intérieur. Or la formule proposée : « organisation de la vie de l'entreprise », est très vaste et conduit finalement à un retour à la situation antérieure alors qu'il nous semble nécessaire de limiter le contenu à trois matières et à trois matières seulement.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

M. le ministre du travail. La position du Gouvernement est semblable à celle de la commission.

M. le président. La parole est à M. Le Foll.

M. Robert Le Foll. Le groupe socialiste ne votera pas ce sous-amendement pour les raisons qui viennent d'être indiquées. En effet, nous voulons, d'une part, limiter le champ d'application du règlement intérieur et, d'autre part, ne pas tout prévoir dans le règlement intérieur parce qu'il existe dans l'entreprise d'autres institutions qui ont d'autres tâches.

M. le président. De toute façon, la rédaction du sous-amendement aurait dû être corrigée car il mentionne l'hygiène et la sécurité, déjà citées au deuxième alinéa.

Je mets aux voix le sous-amendement n° 250.

(Le sous-amendement n'est pas adopté.)

M. le président. M. Millon et les membres du groupe Union pour la démocratie française ont présenté un sous-amendement n° 234 ainsi rédigé :

« A la fin du troisième alinéa de l'amendement n° 29, supprimer les mots : « et notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur ».

La parole est à M. Charles Millon.

M. Charles Millon. Ce sous-amendement s'inscrit dans une certaine logique. A ce propos, je tiens à répondre à l'observation de notre collègue socialiste. Nous présentons trois types d'amendements. Par les premiers — amendements de principe — nous réaffirmons nos convictions, notre attachement à une certaine conception de l'entreprise ; par les deuxièmes — amendements techniques — nous proposons d'améliorer le texte du projet lorsque nous partageons le point de vue défendu par le Gouvernement ; enfin par des sous-amendements nous essayons de limiter au maximum la portée d'un amendement lorsque nous le jugeons utile pour le bien soit de l'entreprise, soit des salariés. Notre collègue ne doit donc pas s'étonner de nos propositions. En outre, nous ignorons si l'amendement sera voté ou repoussé. Par conséquent, qu'il nous laisse la possibilité de sous-amender les amendements présentés par nos collègues.

Nous avons présenté le sous-amendement n° 234 parce que nous pensons que le règlement intérieur — comme on le pro-

clame depuis le début de ce débat — est un acte unilatéral, et que lui laisser le soin de fixer la nature et l'échelle des sanctions, que peut prendre l'employeur, lui donnerait trop d'importance.

La jurisprudence existe ; les tribunaux tranchent. Selon nous, le règlement intérieur ne doit déterminer que les conditions d'hygiène et les conditions de sécurité. C'est pourquoi nous proposons de supprimer les mots : « et notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur ».

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

M. Ghislaine Toutain, rapporteur. La commission n'a pas été saisie de ce sous-amendement.

Contrairement à l'argumentation de M. Millon, il me semble que la suppression de ce membre de phrase nous entraînerait dans l'arbitraire. Connaître les sanctions auxquelles il s'expose, en cas d'agissement jugé fautif par l'employeur, est au contraire un élément protecteur pour le salarié.

Je demande donc à l'Assemblée de rejeter ce sous-amendement.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

M. le ministre du travail. Pour les mêmes raisons que la commission, le Gouvernement estime que la connaissance de la nature et de l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur répond au souci d'information et de bon fonctionnement de l'entreprise.

Par conséquent, il émet un avis défavorable.

M. Charles Millon. Je demande la parole.

M. le président. Ne me faites pas croire, monsieur Millon, que vous êtes contre cet amendement alors que vous en êtes l'auteur ! (Sourires.)

Je mets aux voix le sous-amendement n° 234.

(Le sous-amendement n'est pas adopté.)

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 29.

(L'amendement est adopté.)

M. le président. En conséquence, l'amendement n° 118 de M. Séguin tombe.

Rappel au règlement.

M. Philippe Séguin. Je demande la parole pour un rappel au règlement.

M. le président. La parole est à M. Séguin, pour un rappel au règlement.

M. Philippe Séguin. Monsieur le président, nous venons d'avoir la chance techniquement — si j'ose dire — par l'adoption d'un amendement proposant une nouvelle rédaction, de voter l'article L. 122-34 du code du travail.

Ne pensez-vous pas, pour la clarté des débats, étant entendu — je vous en donne l'assurance au nom de mon groupe — que nous ne demanderions pas de scrutin public à cette occasion, qu'il conviendrait de mettre aux voix chaque article du code, une fois son examen terminé ? Car vraiment on ne sait plus où l'on en est.

M. le président. Monsieur Séguin, bien que chaque article du projet de loi comprenne plusieurs articles du code du travail, nous ne pouvons pas procéder à un vote par division car il n'y a pas toujours un amendement proposant une nouvelle rédaction de l'article du code comme cela vient de se produire.

M. Philippe Séguin. En l'occurrence, c'était parfait !

M. le président. Toutefois, je ne manquerai pas d'annoncer à l'Assemblée l'article du code du travail qui est en discussion.

M. Philippe Séguin. Très bien ! C'est un bon compromis.

Reprise de la discussion.

ARTICLE L. 122-35 DU CODE DU TRAVAIL

M. le président. MM. Charles Millon, Perrut, Francis Geng, Micaux, Alain Madelin, Gilbert Gantier et les membres du groupe Union pour la démocratie française ont présenté un amendement, n° 159, ainsi rédigé :

« Supprimer le texte proposé pour l'article L. 122-35 du code du travail. »

La parole est à M. Charles Millon.

M. Charles Millon. Monsieur le ministre, une nouvelle rédaction de l'article L. 122-35 du code du travail est tout à fait inutile dans la mesure où l'employeur est, de toute façon, soumis aux règles d'ordre public concernant les droits et les

libertés des personnels et qu'en aucun cas, il ne peut y déroger. Je ne vois pas l'intérêt de cet article superfétatoire. C'est la raison pour laquelle je propose sa suppression.

Certes ce texte doit servir de base au pouvoir d'appréciation de l'inspecteur du travail qui, aux termes de l'article L. 122-37, « peut à tout moment exiger le retrait ou la modification des clauses prohibées par l'article L. 122-35 ». Mais il suffirait de modifier l'article L. 122-37 et, dès lors, l'article L. 122-35 ne se justifie absolument pas.

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

Mme Ghislaine Toutain, rapporteur. La commission a émis un avis défavorable sur cet amendement.

Comme vous le rappelez, monsieur Millon, l'employeur doit théoriquement respecter les principes généraux du droit, les lois et règlements en vigueur. Mais nous avons pu constater que certaines clauses de règlements intérieurs ne respectaient pas toujours les lois et règlements, et plus particulièrement les droits des personnes et les libertés individuelles et collectives.

Je regrette personnellement que nous soyons obligés en cette fin du xx^e siècle de maintenir un tel article ; mais, en tout état de cause, cela a paru absolument indispensable à la commission.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

M. le ministre du travail. Le texte de l'article L. 122-35 que vous voulez supprimer, monsieur Millon, est ainsi rédigé : « Le règlement intérieur ne peut contenir de clause contraire aux lois et règlements, ainsi qu'aux dispositions des conventions collectives applicables dans l'entreprise ou l'établissement. Il ne peut apporter aux droits et libertés des personnes des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché. »

Monsieur Millon, vous savez très bien qu'en général il y a des choses qui vont sans dire, mais qui vont encore mieux, surtout en droit, en les disant. La suppression de cet article serait la négation de l'état de droit en général et du droit du travail en particulier.

Le Gouvernement a souhaité maintenir et conforter cet article pour éviter toute ambiguïté.

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 159.

(L'amendement n'est pas adopté.)

M. le président. Le Gouvernement a présenté un amendement n° 249 ainsi rédigé :

« Dans la première phrase du texte proposé pour l'article L. 122-35 du code du travail, substituer aux mots : « conventions collectives », les mots : « conventions et accords collectifs de travail ».

La parole est à M. le ministre du travail.

M. le ministre du travail. Il s'agit d'un amendement de forme qui permet de coordonner la rédaction de ce texte avec les projets de loi qui viendront ultérieurement en discussion.

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

Mme Ghislaine Toutain, rapporteur. Favorable.

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 249.

(L'amendement est adopté.)

M. le président. Je suis saisi de trois amendements identiques n° 1, 9 et 160.

L'amendement n° 1 est présenté par M. Tranchant ; l'amendement n° 9 est présenté par M. Hage et les membres du groupe communiste ; l'amendement n° 160 est présenté par M. Charles Millon, Perrut, Francis Geng, Micaux, Alain Madelin, Gilbert Gantier et les membres du groupe Union pour la démocratie française.

Ces amendements sont ainsi rédigés :

« Supprimer la seconde phrase du texte proposé pour l'article L. 122-35 du code du travail. »

La parole est à M. Tranchant, pour soutenir l'amendement n° 1.

M. Georges Tranchant. Il est tout à fait extravagant d'écrire que le règlement intérieur « ne peut apporter aux droits et libertés des personnes des restrictions... » — au demeurant les droits et libertés des personnes sont d'ordre public et nul ne peut y porter atteinte — et d'indiquer, dans la suite de phrase, que des restrictions peuvent être « justifiées pour la nature de la tâche à accomplir ».

C'est précisément à cause de cette contradiction, et parce que nous sommes respectueux du droit, que nous voulons supprimer la deuxième phrase du texte proposé pour l'article L. 122-35 du code du travail.

M. le président. La parole est à M. Jacques Brunhes, pour défendre l'amendement n° 9.

M. Jacques Brunhes. Il est préoccupant que des droits et libertés des personnes puissent être supprimés par la seule volonté de l'employeur. Cette possibilité, que ne limite nullement en pratique la référence à des restrictions « proportionnées au but recherché », ne peut que favoriser l'arbitraire patronal, les brimades et les vexations inutiles.

Si la production d'une entreprise exige des mesures particulières de sécurité compte tenu des produits manipulés, les salariés sont à même de discuter les termes d'une autodiscipline nécessaire avec le chef d'entreprise. Cette sécurité les intéresse au premier chef et ils définiront dans un accord contractuel les règles qui s'avèrent indispensables.

Or la rédaction qui nous est proposée permet à l'employeur qui veut obtenir le respect de l'ordre et de la discipline, d'imposer à ses salariés n'importe quelle atteinte aux libertés, sous l'apparence de la légalité. On peut prendre prétexte de la particularité des tâches pour imposer à une dactylo l'obligation de taper tant de pages dactylographiées en un quart d'heure et, dans ce cas, il y a atteinte aux libertés en général, ou pour interdire d'avoir un poulailler, comme dans l'exemple que j'ai cité tout à l'heure, et alors c'est à la vie privée qu'on porte atteinte.

Cela dit, comme l'amendement n° 30 de la commission apporte une correction qui, si elle ne nous satisfait pas complètement, nous semble suffisante, je retire l'amendement n° 9.

M. le président. L'amendement n° 9 est retiré.

La parole est à M. Charles Millon, pour soutenir l'amendement n° 160.

M. Charles Millon. Je prends acte de la réapparition des amendements « élastiques ».

Les propos de Mme le rapporteur ne m'ont absolument pas convaincu. Je ne pense pas que la fonction d'une loi soit simplement de rappeler les grands principes du droit dont personne ne nie l'existence et qui s'imposent à tous.

En revanche, j'ai été assez sensible aux arguments de M. Brunhes et je ne comprends pas qu'on introduise dans une disposition du droit du travail la possibilité d'attenter aux libertés. Toutefois je voudrais rappeler que selon notre Constitution, c'est le pouvoir judiciaire, et lui seul, qui est gardien des libertés. Je ne pense pas que vous doutiez de sa compétence et de sa diligence et je suis persuadé que si un article d'un règlement intérieur porte atteinte aux droits et libertés des personnes, il se trouvera bien un syndicat ou un employé pour saisir l'autorité judiciaire, qui pourra alors trancher.

Vous devriez donc, monsieur le ministre du travail, accepter les amendements dont nous discutons actuellement, à moins que vos intentions ne soient pas très pures. Si vous voulez que ce soit l'inspection du travail et non pas l'autorité judiciaire qui apprécie la conformité d'une disposition réglementaire à la définition des libertés publiques ou aux grands principes du droit, votre démarche est logique mais elle est inquiétante car, je le répète, seule l'autorité judiciaire a compétence dans ce domaine.

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

Mme Ghislaine Toutain, rapporteur. La commission a émis un avis défavorable sur ces trois amendements. En effet, supprimer la phrase en question revient à supprimer la notion de droits et libertés des personnes qui est nouvelle par rapport aux textes antérieurs. Bien que je ne vous aie pas convaincu, monsieur Millon, si nous l'avons maintenue c'est parce que les droits et libertés des personnes dans les entreprises ne sont pas totalement respectés. Nous vous avons donné des exemples qui le montraient, je n'y reviendrai pas.

M. Charles Millon. Qu'on saisisse alors la justice ! Ce n'est pas parce que vous l'affirmez que ces libertés seront protégées !

Mme Ghislaine Toutain, rapporteur. La justice fait son travail, mais nous avons veillé à ce qu'elle le fasse encore mieux grâce à de nouvelles dispositions dont nous parlerons ultérieurement.

M. Charles Millon. L'article que nous voulons supprimer est donc bien superfétatoire.

Mme Ghislaine Toutain, rapporteur. Dire qu'on ne peut apporter de restriction aux droits et aux libertés des personnes, sur le plan des principes, est une évidence. C'est pourquoi la deuxième partie de la phrase qui précise les cas limités dans lesquels des restrictions peuvent y être apportées est essentielle et nous souhaitons qu'elle soit maintenue.

Les deux cas dans lesquels ces droits et libertés peuvent connaître des restrictions concernent la nature de la tâche à accomplir. Cela renvoie essentiellement aux mesures d'hygiène et de sécurité. Je prends un exemple : le port du casque peut

être effectivement une atteinte à la liberté d'une personne. Seulement, c'est une mesure de protection sur les chantiers ou dans les entreprises de bâtiment. De même, la notion de proportionnalité au but recherché vise précisément un certain nombre d'habitudes dans les entreprises — je pense essentiellement aux fouilles et à l'alcoolisme — qui sont en complète contradiction avec les droits et libertés des personnes. Mais là encore, dans certains cas, elles sont nécessaires.

M. Charles Millon. Mais il y a toute une jurisprudence sur la question !

Mme Ghislaine Toutain, rapporteur. Voilà pourquoi la commission souhaite que cette phrase qui, contrairement à ce que vous affirmez, renforcera la protection des salariés, soit maintenue dans le texte.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

M. le ministre du travail. Je veux être précis sur ce point important et délicat.

Le Gouvernement est défavorable aux trois amendements qui ont été déposés avec le même objectif législatif, mais avec des motivations inverses.

En effet, la phrase en cause a été introduite avec la volonté non pas d'ouvrir largement aux employeurs la faculté de restreindre les droits et les libertés des salariés mais, bien au contraire, de limiter ces restrictions aux cas dans lesquels elles sont réellement indispensables.

Il ne faut pas en effet conserver dans les règlements intérieurs des dispositions inacceptables comme l'interdiction faite aux salariés d'une entreprise de la région des pays de la Loire de s'épouser entre eux ou celle, beaucoup plus fréquente, de parler à son voisin de poste. De telles interdictions sont — je le répète — inacceptables.

Mais, par ailleurs, il ne faut pas se dissimuler que, dans certaines circonstances, des restrictions justifiées peuvent être apportées à des libertés individuelles. Pour prendre un exemple tiré du code de la route, la suspension du permis de conduire d'un automobiliste qui circule en état d'ivresse est effectivement une restriction à sa liberté. Mais des raisons de sécurité collective rendent cette mesure parfaitement légitime. Eh bien ! l'expérience et l'analyse de la vie concrète des entreprises conduisent le Gouvernement à penser qu'il peut en être parfois de même dans certains ateliers ou dans certains bureaux.

Si, par exemple, un salarié, dont on sait qu'il est sous tranquillisants pour raisons de santé, vient occuper son poste dans des conditions qui donnent à craindre pour sa sécurité et pour celle de ses collègues de travail, il est normal que le chef d'entreprise puisse exiger qu'il subisse préalablement certains examens. C'est également une question de sécurité collective. Et c'est d'ailleurs bien dans ce sens que le Conseil d'Etat s'est prononcé dans l'arrêt qui a inspiré la rédaction de cette phrase.

Il s'agit à la fois — vous l'avez compris — de protéger les libertés individuelles et de permettre la sauvegarde d'intérêts collectifs ou de la sécurité collective.

Si la phrase incriminée reconnaît donc que des restrictions peuvent être apportées dans certains cas aux libertés, elle oblige l'employeur à en fournir une double justification, faute de quoi cette restriction serait arbitraire ou abusive. Rien n'empêche alors le salarié qui s'estimerait lésé d'avoir recours à la justice.

Telle qu'elle est rédigée, cette phrase sera finalement très protectrice des libertés des salariés et, dans certains cas, de la sécurité collective. C'est pourquoi j'insiste pour qu'elle soit maintenue.

M. le président. La parole est à M. Le Foll.

M. Robert Le Foll. Le groupe socialiste votera contre ces amendements.

Sans revenir sur les arguments qui viennent d'être exposés, je veux souligner qu'il n'est jamais superflu de rappeler l'existence de certains droits. Nous savons que le droit de grève est remis en cause dans un certain nombre d'entreprises, et j'en connais quelques-unes personnellement. Il est remis en cause indirectement par des menaces ou par d'autres procédés. Le fait de demander au chef d'entreprise de préciser les raisons qui imposent une restriction aux libertés débouchera, à notre avis, sur une meilleure protection des travailleurs dans l'entreprise.

On nous a dit tout à l'heure que les travailleurs avaient toujours la faculté de saisir la justice. Ce n'est pas si simple. Certes les organisations syndicales peuvent prendre en charge les problèmes des travailleurs, mais dans un grand nombre d'entreprises, il n'y a pas d'organisations syndicales, et les travailleurs n'ont pas les moyens, la plupart du temps, de recourir à la justice. Aussi, plus nous préciserons, plus nous limiterons les possibilités d'intervention de l'employeur, mieux nous protégerons les salariés.

M. le président. Je mets aux voix le texte commun des amendements n° 1 et 160.

(Ce texte n'est pas adopté.)

M. le président. MM. Charles Millon, Perrut, Francis Geng, Micaux, Alain Madelin, Gilbert Gantier et les membres du groupe union pour la démocratie française ont présenté un amendement n° 161 ainsi libellé :

« Rédiger ainsi la seconde phrase du texte proposé pour l'article L. 122-35 du code du travail :

« Il doit stipuler les obligations justifiées par la nature de la tâche à accomplir. »

La parole est à M. Charles Millon.

M. Charles Millon. On veut réaffirmer dans le code du travail les grands principes juridiques, mais je ne suis pas sûr que cela serve à quelque chose. J'ai toujours pensé — et nombre de mes collègues partagent mon point de vue à ce sujet — que seule l'autorité judiciaire garantit le respect des droits et libertés des personnes. Et ce n'est pas parce qu'on mentionnera ces droits et libertés plusieurs fois dans le même texte qu'ils seront mieux protégés.

Mais, sur le fond, je crois que nous sommes tous d'accord pour estimer que les règlements intérieurs ne doivent pas prévoir une restriction aux droits et libertés des personnes. D'où notre amendement qui tend à rédiger ainsi la seconde phrase de l'article L. 122-35 du code du travail, dont nous venons de parler longuement : « Il — le règlement intérieur — doit stipuler les obligations justifiées par la nature de la tâche à accomplir. » Autrement dit, il n'y aurait pas d'atteinte aux libertés ou aux droits, mais simplement des contraintes spécifiques pour des tâches définies. Ces contraintes, ce sont, par exemple, l'obligation de porter un casque sur un chantier, ou la nécessité de se soumettre à la fouille pour certaines personnes travaillant dans des laboratoires où il est interdit d'introduire du métal.

Pas plus que vous, monsieur le ministre, je ne veux qu'il soit porté atteinte aux droits et libertés des personnes, mais autant que vous j'estime nécessaire que le règlement intérieur stipule qu'il y a des obligations justifiées par la nature des tâches ou des travaux. Mon amendement devrait donc susciter une unanimité qui est bien trop rare dans cet hémicycle.

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

Mme Ghislaine Toutain, rapporteur. La commission a émis un avis défavorable car, sous couvert de protéger les travailleurs, cet amendement élargit considérablement le contenu du règlement intérieur et surtout donne à l'employeur un pouvoir très étendu en lui confiant le soin de définir les obligations justifiées par la nature de la tâche à accomplir. Ce serait ouvrir la porte à une certaine forme d'arbitraire.

En outre, il serait regrettable de faire disparaître les mots « droits et libertés des personnes ».

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

M. le ministre du travail. Monsieur Millon, en certaines matières, nous pouvons effectivement avoir des conceptions assez voisines. Mais s'il est un endroit où il ne convient pas d'écrire que le règlement peut comporter des obligations justifiées par la nature de la tâche à accomplir — point sur lequel je suis d'ailleurs d'accord — c'est bien cet article où il est question des libertés publiques.

Je ne peux donc pas accepter cet amendement, qui introduirait un risque d'arbitraire.

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 161.

(L'amendement n'est pas adopté.)

M. le président. MM. Alain Madelin, Barrot, Charles Millon, Clément, Fuchs et les membres du groupe Union pour la démocratie française ont présenté un amendement n° 197 ainsi libellé :

« Rédiger ainsi le début de la seconde phrase du texte proposé pour l'article L. 122-35 du code du travail :

« Sous le contrôle des tribunaux de l'ordre judiciaire, il ne peut apporter... » (le reste sans changement).

La parole est à M. Alain Madelin.

M. Alain Madelin. Entrant cette fois dans la logique de votre texte, monsieur le ministre, nous nous sommes demandé qui serait garant de ces droits et libertés des personnes, et il nous a semblé que ce devait être les tribunaux de l'ordre judiciaire.

C'est là une garantie fondamentale. Il ne faut pas naviguer à la frontière du droit. Vous avez dit tout à l'heure que le droit du travail ne comportait pas de contrats synallagmatiques. Pardonnez-moi de vous reprendre sur ce point. Dans le Précis

Dalloz consacré au droit du travail de M. Camerlynck et de M. Gérard Lyon-Caen, il est dit : « Le contrat de travail présente de plus un caractère synallagmatique. »

M. Philippe Séguin. Et toc !

M. Alain Madelin. Dans le Traité du droit du travail de M. Camerlynck, je lis : « Le contrat de travail constitue une convention synallagmatique. »

M. Philippe Séguin. Et toc !

M. Alain Madelin. Dans le Répertoire de droit du travail de Dalloz — mise à jour de 1982 — figure la phrase suivante : « Le contrat de travail constitue donc une convention synallagmatique... »

M. Philippe Séguin. Et toc !

M. Alain Madelin. Le manuel de droit du travail de Jean-Claude Javillier précise : « Le contrat de travail est un contrat synallagmatique. »

M. Philippe Séguin. Et toc !

M. Alain Madelin. Je pense que vous pourrez avoir aisément confirmation de ce caractère synallagmatique du contrat de travail. J'aurais préféré que vous l'eussiez connu avant de prétendre nous donner une leçon.

Cette petite erreur que vous avez commise plaide pour l'adoption de notre amendement. Comment, en effet, confier au ministre du travail, qui a du droit du travail une vision si brumeuse, le soin de veiller sur les libertés publiques à l'intérieur de l'entreprise. Mieux vaut confier ce soin à des professionnels du droit, aux tribunaux de l'ordre judiciaire.

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

Mme Ghislaine Toutain, rapporteur. La commission n'a pas examiné cet amendement. Toutefois, j'estime, à titre personnel, qu'il s'inscrit en contradiction avec la logique du texte, qui nous est présenté. Il n'y a aucune raison, en effet, de déroger aux règles habituelles selon lesquelles le recours contre une décision de l'autorité administrative doit s'exercer auprès des juridictions de l'ordre administratif.

En outre, le Conseil d'Etat est, dans l'ensemble, favorable aux travailleurs.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

M. le ministre du travail. Monsieur Madelin, pour clore ce débat, je confirme ce que j'ai déjà indiqué tout à l'heure, à moins d'un lapsus, à savoir qu'en droit du travail, il n'existe que des contrats synallagmatiques.

Au demeurant, j'ai noté avec intérêt que vous vous référiez au code du travail, bien connu et de couleur jaune, qui est dû à la fédération patronale de la métallurgie. Mais vous avez préféré en faire des photocopies. C'était plus élégant que de lire cet ouvrage de votre banc.

M. Alain Madelin. Nous avons tous les documents et je puis vous les communiquer.

M. le ministre du travail. A propos de votre amendement, auquel je ne suis pas favorable, je précise que l'application du règlement intérieur relèvera des tribunaux judiciaires qui seront saisis, notamment, des litiges consécutifs aux sanctions disciplinaires, mais que son élaboration et son contenu continueront à relever de l'administration du travail et, par conséquent, du juge administratif.

Si nous voulons décentraliser et donner un peu plus de responsabilités à la base, monsieur Madelin, je ne pense pas que l'intervention du Conseil d'Etat dans cette matière, bien que des membres éminents siègent dans cette institution...

M. Philippe Séguin. Ce n'est pas pire que la Cour de cassation !

M. le ministre du travail. ... soit la plus adaptée pour apaiser vos inquiétudes.

M. Alain Madelin. Le Conseil d'Etat, monsieur le ministre, est une juridiction de l'ordre administratif et non de l'ordre judiciaire !

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 197.

(L'amendement n'est pas adopté.)

M. le président. Je suis saisi de trois amendements n° 30, 2 et 3 pouvant être soumis à une discussion commune.

L'amendement n° 30, présenté par Mme Toutain, rapporteur, M. Le Foll et les commissaires membres du groupe socialiste, est ainsi rédigé :

« Dans la seconde phrase du texte proposé pour l'article L. 122-35 du code du travail, substituer aux mots : « aux droits et libertés des personnes », les mots : « aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives ».

Sur cet amendement, M. Charles Millon et les membres du groupe Union pour la démocratie française ont présenté un sous-amendement n° 235 ainsi rédigé :

« Dans l'amendement n° 30, supprimer les mots : « et aux libertés individuelles et collectives ».

L'amendement n° 2, présenté par M. Tranchant, est ainsi rédigé :

« Dans la seconde phrase du texte proposé pour l'article L. 122-35 du code du travail, supprimer les mots : « et libertés ».

L'amendement n° 3, présenté par M. Tranchant, est ainsi rédigé :

« Dans la seconde phrase du texte proposé pour l'article L. 122-35 du code du travail, substituer aux mots : « et libertés », le mot : « fondamentaux ».

La parole est à Mme le rapporteur, pour soutenir l'amendement n° 30.

Mme Ghislaine Toutain, rapporteur. Cet amendement rédactionnel précise que sont visées les libertés « individuelles et collectives ».

M. le président. La parole est à M. Tranchant, pour défendre les amendements n° 2 et 3.

M. Georges Tranchant. La liberté c'est le droit. Il n'y aurait pas de liberté sans droit, et réciproquement. La référence aux « libertés » me paraît donc superfétatoire et excessive dans ce texte.

En revanche, la notion de « droits fondamentaux » me semble recouvrir les droits et les libertés des personnes. C'est pourquoi je propose de l'introduire à l'amendement n° 3.

M. le président. Quel est l'avis de la commission sur les amendements n° 2 et 3 ?

Mme Ghislaine Toutain, rapporteur. La commission les a repoussés.

S'agissant de l'amendement n° 2, monsieur Tranchant, je vous rappelle que le préambule de la Constitution de 1946 ne réduit pas à un seul terme les deux notions que vous souhaitez confondre, puisqu'elle évoque les « droits et libertés de l'homme et du citoyen ». Je ne voudrais pas entrer dans une querelle juridique mais, en tout état de cause, c'est précisément au regard des libertés publiques que se pose le plus souvent le problème de la conformité des règlements intérieurs au droit en vigueur. La commission tient donc à ce que le terme de « libertés » figure dans le texte de loi.

Quant à l'amendement n° 3, le mot « fondamentaux » restreint la portée des garanties accordées aux salariés. Je m'en réfère pour cela à un arrêt du Conseil d'Etat qui a examiné si les clauses d'un règlement intérieur portaient atteinte aux droits de la personne, et non à ses droits fondamentaux.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement sur les trois amendements ?

M. le ministre du travail. L'avis du Gouvernement est identique à celui de la commission. La formulation que celle-ci propose à l'amendement n° 30 est suffisamment forte et claire pour qu'il n'y ait pas d'ambiguïté.

M. le président. La parole est à M. Séguin.

M. Philippe Séguin. Je suis contre l'amendement n° 30 de la commission, du moins à titre provisoire, puisque j'espère obtenir de la commission quelques assurances.

Je prends acte avec beaucoup d'intérêt, madame le rapporteur, de votre souci de préciser les notions de droits et libertés des personnes. Mais nous pourrions alors prendre date pour l'examen de l'article 6. Pourriez-vous d'ores et déjà nous annoncer que, s'agissant de la liberté d'expression, vous aurez le même souci de précision et que vous accepterez, ce qu'apparemment vous n'avez pas fait en commission, de parler de « droit d'expression individuelle et collective » ?

M. Michel Noir. Très bien !

M. le président. La parole est à M. Coffineau.

M. Michel Coffineau. Malgré ses explications embarrassées, l'acharnement de M. Tranchant à supprimer le mot « libertés » nous donne quelque inquiétude.

M. le président. La parole est à M. Charles Millon, pour défendre le sous-amendement n° 235.

M. Charles Millon. La suppression de cet article aurait sans doute été la meilleure solution, car on est en train de tourner autour du pot pour essayer de définir ou de ne pas défini-

nir des notions juridiques clairement établies par les constitutions successives, au moins depuis le préambule de 1946, comme vient de le rappeler Mme le rapporteur.

Mais puisqu'il va nous falloir voter cet article, autant le faire sur des bases saines. Or la référence aux « libertés individuelles et collectives » me semble inutile.

Les restrictions apportées aux libertés collectives dans un règlement intérieur sont déjà sanctionnées par la procédure du délit d'entrave. Pourquoi donc alourdir le texte et s'engager dans des procédures superfétatoires et répétitives ?

Quant aux libertés individuelles, elles sont liées aux droits des personnes. On le verra au moment de l'examen de l'article 6 et tout au long de la discussion de ces quatre textes, car on ne peut séparer les libertés individuelles des droits des personnes.

Je ne comprends donc pas l'intérêt de l'amendement de la commission et mon sous-amendement a pour objet d'en revenir à des notions claires.

M. le président. Quel est l'avis de la commission sur le sous-amendement ?

Mme Ghislaine Toutain, rapporteur. Avis défavorable pour les raisons déjà évoquées.

M. Philippe Séguin. Et moi ? Et moi ? On ne me répond pas ?

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

M. le ministre du travail. Le Gouvernement est défavorable à ce sous-amendement.

Monsieur Millon, on ne peut pas légiférer uniquement par soustraction, comme vous tentez de le faire. En matière de liberté, mieux vaut dire et redire, dans le droit du travail peut-être plus qu'ailleurs.

M. Charles Millon. Dans les discours électoraux, pas dans les lois !

M. le président. La parole est à M. Brunhes.

M. Jacques Brunhes. On nous a reproché tout à l'heure d'avoir des amendements « élastiques », mais il n'en est rien. Après avoir défendu notre position, nous avons retiré un amendement pour nous rallier aux amendements n° 30 et 31 de la commission qui améliorent incontestablement le texte. Cette manière de procéder est tout à fait normale et elle nous permet d'avancer dans la coopération et la solidarité majoritaire.

Je constate, en revanche, que M. Millon recourt de nouveau à une stratégie bien connue de l'U.D.F. et du R.P.R., qui consiste à répéter éternellement les mêmes arguments pour faire traîner le débat.

Dans un article de presse, M. Séguin a même expliqué que cet exercice de style lui convenait assez bien...

M. Philippe Séguin. Quoi ? Je n'ai jamais dit cela !

M. Robert Le Foll. C'était dans le Figaro !

M. Jacques Brunhes. ... puisqu'il s'agissait de reprendre la même idée et de la répéter dix fois sous des formes différentes. Je constate que M. Millon reprend le procédé à son compte. Nous voterons donc contre ce sous-amendement, qui est un éternel recommencement. (*Protestations sur les bancs du rassemblement pour la République et de l'union pour la démocratie française.*)

M. Philippe Séguin. C'est de la provocation !

M. Alain Madelin. De l'obstruction !

M. Michel Noir. M. Brunhes en rit lui-même !

M. le président. Messieurs, je vous en prie, ne soyez pas à sens unique ! Il est exact que la répétition d'une idée à outrance est à la base de l'enseignement. (*Sourires.*)

Je mets aux voix le sous-amendement n° 235.

(*Le sous-amendement n'est pas adopté.*)

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 30.

(*L'amendement est adopté.*)

M. le président. En conséquence, les amendements n° 2 et 3 tombent.

Je suis saisi de deux amendements n° 88 et 198 pouvant être soumis à une discussion commune.

L'amendement n° 88, présenté par MM. Robert Galley, Séguin, Charles, Charic, Cornette, François Fillon, Gissingier, Lauriol, de Lipkowski, Mme Missoffe, MM. Noir, Pinte, Vuillaume, Emmanuel Aubert, Jacques Godfrain, Goasduff et les membres du groupe du rassemblement pour la République, est ainsi rédigé :

« Dans la seconde phrase du texte proposé pour l'article L. 122-35 du code du travail, après le mot « justifiées », insérer les mots : « par les exigences du bon fonctionnement de l'entreprise et ».

L'amendement n° 198, présenté par MM. Alain Madelin, Barrot, Charles Millon, Clément, Fuchs et les membres du groupe Union pour la démocratie française, est ainsi rédigé :

« Dans la seconde phrase du texte proposé pour l'article L. 122-35 du code du travail, après les mots : « tâche à accomplir », insérer les mots : « la bonne marche de l'entreprise ».

La parole est à M. Pinte, pour soutenir l'amendement n° 88.

M. Etienne Pinte. Monsieur le ministre, vous avez reproché tout à l'heure à nos collègues de légiférer par soustraction. Eh bien ! je vais essayer de légiférer par addition.

L'article que vous nous proposez a pour but, avez-vous dit, non seulement de garantir les droits et libertés individuels, mais aussi de préserver l'intérêt collectif et la sécurité collective. Notre amendement tend précisément à renforcer l'un et l'autre.

Tout comme vous, nous souhaitons qu'à l'intérieur de l'entreprise, les libertés des personnes soient aussi étendues que possible et qu'elles ne puissent être restreintes par le règlement intérieur que dans la mesure où leur exercice serait préjudiciable à la sécurité individuelle des salariés. Ainsi, dans l'industrie chimique ou pétrolière, où le travail s'effectue au contact de matières inflammables, le règlement intérieur des entreprises interdit de fumer. Mais c'est une restriction aux libertés individuelles que nous comprenons tous puisqu'elle va dans le sens d'une plus grande sécurité des travailleurs.

Cependant, nous avons le sentiment que la notion de sécurité individuelle est un peu trop restrictive et c'est la raison pour laquelle nous faisons appel dans cet amendement à la notion de bon fonctionnement de l'entreprise. Que recouvre-t-elle ?

C'est un ensemble de mesures à caractère réglementaire qui conditionne la marche de l'atelier et de l'usine et non plus simplement le poste de travail. Ces restrictions peuvent consister en une simple interdiction de se déplacer sans être remplacé à son poste, notamment là où la présence permanente d'un employé est nécessaire pour surveiller une machine.

Mais cela peut aller plus loin, par exemple, lorsqu'il s'agit de préserver la compétitivité de l'entreprise, notamment en matière de concurrence déloyale, en protégeant le secret de certaines techniques. Or, la compétitivité d'une entreprise est la clé de sa survie et elle passe par son bon fonctionnement.

Il nous semble donc essentiel d'élargir la notion que vous avez introduite dans le texte de façon à marquer clairement que des restrictions peuvent également être apportées aux libertés lorsqu'il s'agit de garantir la sécurité collective et les intérêts de l'ensemble des travailleurs de l'entreprise.

M. le président. La parole est à M. Madelin pour soutenir l'amendement n° 198.

M. Alain Madelin. Certes, les restrictions du règlement intérieur peuvent être justifiées « par la nature de la tâche à accomplir », mais elles doivent aussi pouvoir l'être « par la bonne marche de l'entreprise », dont l'employeur, grâce à son pouvoir disciplinaire caractéristique du contrat de travail — contrat synallagmatique — est le garant.

Par ailleurs, cet article L. 122-35 pourrait être interprété par certains militants politico-syndicaux comme permettant l'expression et l'action politiques sur le lieu de travail. En voulant défendre les droits et libertés, nous risquons ainsi de légaliser l'activité politique au sein de l'entreprise. En effet, on pourra toujours arguer que l'activité politique parce qu'elle constitue un droit et une liberté fondamentale — ce qui est vrai — ne peut être interdite dès lors qu'elle ne gêne pas la tâche immédiate à accomplir dans l'atelier pendant les heures de travail et qu'elle se déroule, par exemple, au réfectoire ou dans le couloir.

Mon amendement tend à prévenir un tel risque.

M. le président. Quel est l'avis de la commission sur les deux amendements ?

Mme Ghislaine Toutain, rapporteur. La commission a émis un avis défavorable sur ces deux amendements dont la formulation est voisine. Je reprendrai à leur encontre l'argumentation que j'avais développée à propos de l'amendement de Mme Missoffe sur l'organisation de la vie de l'entreprise. Des notions comme le bon fonctionnement ou la bonne marche de l'entreprise sont trop vagues.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

M. le ministre du travail. Le Gouvernement est défavorable à ces amendements.

Certes, il n'est pas opposé — il l'a maintes fois souligné — au bon fonctionnement des entreprises lequel dépend d'ailleurs aussi bien de l'organisation technique, financière et commerciale que de l'organisation du travail. Mais n'oublions pas que nous

en sommes au chapitre des libertés publiques et des limites qu'on peut, dans certains cas, y apporter.

L'article prévoit que de telles restrictions peuvent être justifiées « par la nature de la tâche à accomplir ». Cette notion satisfait les exigences du « bon fonctionnement de l'entreprise », mais des exigences précises et véritablement fondées.

Puisque vous avez fait allusion, monsieur Madelin, aux excès éventuels que pourrait entraîner la rédaction que nous proposons, pourquoi ne pas envisager ceux, inverses, qui pourraient résulter de la vôtre. On peut considérer que la grève aussi est un élément qui n'est pas favorable au bon fonctionnement de l'entreprise !

Je suis donc convaincu que le texte de l'article est responsable, équilibré et qu'il convient de s'y tenir.

M. le président. La parole est à M. Le Foll.

M. Robert Le Foll. Le « bon fonctionnement de l'entreprise » est pour nous un concept beaucoup trop vague, et M. le ministre m'a devancé en soulignant qu'on peut considérer la grève comme gênante à cet égard. On pourrait de même imposer des cadences plus rapides pour que l'entreprise fonctionne mieux, pour qu'elle soit plus productive, ou interdire toute conversation, toute réunion sous le même prétexte.

Quels seront donc les critères qui permettront de juger ce qui est bon et ce qui ne l'est pas pour l'entreprise ? Jusqu'où est-il possible d'aller avec cette définition ?

On me rétorquera que les travailleurs peuvent faire appel à la justice, mais en attendant que le jugement soit rendu, on continuera d'attenter à leurs droits et à leurs libertés.

Le groupe socialiste s'opposera donc à l'adoption de ces deux amendements.

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 88.

(L'amendement n'est pas adopté.)

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 198.

(L'amendement n'est pas adopté.)

M. Philippe Séguin. La bon fonctionnement de l'entreprise, la majorité s'en moque !

M. le président. M. Tranchant a présenté un amendement n° 4 ainsi rédigé :

« Dans la seconde phrase du texte proposé pour l'article L. 122-35 du code du travail, supprimer les mots : « la nature de ».

La parole est à M. Tranchant.

M. Georges Tranchant. Mon amendement répond à un souci de simplification. Parler de « la nature de la tâche à accomplir » risque de compliquer les discussions et la tâche du juge arbitre, en l'occurrence, l'inspecteur du travail. Par conséquent, une rédaction plus réaliste, qui consisterait à parler simplement de « la tâche à accomplir » me semble préférable.

Que fait l'intéressé lorsqu'il doit prendre des précautions qui pourraient aller à l'encontre des libertés et du droit ? Il prend des précautions parce qu'il accomplit une tâche. Parler uniquement de « la tâche à accomplir » éviterait nombre de conflits et de discussions. Cette formulation serait favorable au bon fonctionnement d'une entreprise.

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

Mme Ghislaine Toutain, rapporteur. Avis défavorable. Cet amendement, comme les précédents, tend à étendre le champ des restrictions possibles aux droits et libertés des personnes.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

M. le ministre du travail. Avis défavorable !

M. le président. La parole est à M. Séguin.

M. Philippe Séguin. Je souhaite obtenir la précision que M. Madelin n'a pas eue.

Le vote de l'amendement n° 30 entraîne-t-il, oui ou non, la reconnaissance de la liberté d'opinion, notamment de la diffusion de ses opinions dans l'entreprise ? Dans l'affirmative, la section politique d'entreprise que par ailleurs on prétend refuser serait sacrée. Une réponse sur ce point éclairerait notre vote sur l'amendement n° 4. (Sourires. — *Protestations sur les bancs des socialistes.*)

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 4.

M. Philippe Séguin. Ce silence est un aveu !

M. le président. MM. Alain Madelin, Barrot, Charles Millon, Clément, Fuchs et les membres du groupe Union pour la démocratie française ont présenté un amendement n° 199 ainsi rédigé :

« A la fin de la seconde phrase de l'article L. 122-35 du code du travail, après le mot : « ni », insérer le mot : « manifestement ».

La parole est à M. Alain Madelin.

M. Alain Madelin. Nous entendons que le juge administratif qui est finalement le juge du contenu des restrictions aux droits et libertés puisse en apprécier la disproportion flagrante. Toutefois, il convient d'éviter qu'il soit un juge du détail du règlement intérieur. Sinon autant lui confier tout de suite la rédaction du règlement intérieur.

Ce point suscite réellement mon inquiétude car ce ne seront pas les tribunaux de l'ordre judiciaire qui seront juge du contenu de ces droits — vous nous l'avez refusé — mais l'inspecteur du travail.

Je vous ai posé une question tout à l'heure, qu'a réitérée M. Séguin, et qui découle de la logique même de votre texte, sur le fait de savoir si la liberté d'expression des idées, la liberté de diffusion de ses opinions par tout moyen à l'intérieur de l'entreprise est introduite par l'article L. 122-35 du code du travail. Or c'est finalement l'inspecteur du travail qui sera juge de l'opportunité d'apprécier s'il y a ou non liberté politique à l'intérieur de l'entreprise. Par ce mécanisme, vous réintroduisez ce que nous ne voulons pas et ce que vous souhaitez, vous aussi, tout au moins pour l'instant, écarter de la vie des entreprises. Nous avions du moins cru le comprendre.

Voilà pourquoi nous demandons à être rassurés. L'absence de prise de position très claire de votre part serait la confirmation que vous cherchez subrepticement à réintroduire, par la rédaction de cet article, le droit d'expression politique et la constitution de groupes politiques à l'intérieur des entreprises.

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

Mme Ghislaine Toutain, rapporteur. Cet amendement, comme les autres, tend à restreindre le champ des libertés. Avis défavorable ! La commission n'en a d'ailleurs pas été saisie.

M. Philippe Séguin. Il n'y a donc pas lieu d'émettre un avis défavorable de la commission.

M. le président. Mme le rapporteur s'est exprimé à titre personnel.

Mme Ghislaine Toutain, rapporteur. Veuillez m'excuser, monsieur Séguin, je n'avais pas noté que la commission ne l'avait pas examiné.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

M. le ministre du travail. Nous sommes défavorables à cet amendement car il nous semble plus restrictif.

En réponse à vos questions insistantes, je note que vous voudriez faire croire que le Gouvernement ne sait pas très clairement ce qu'il veut ni ce qu'il propose. Nous aurons l'occasion de nous expliquer plus tard.

Les droits et les libertés des personnes, comme je l'ai indiqué hier — je pense que vous avez encore mon propos en mémoire — sont compatibles avec les finalités de l'entreprise...

M. Alain Madelin. Précisément, la politique l'est pas !

M. le ministre du travail. ... qui a besoin actuellement d'investissements dans les domaines économique et social.

Mais toutes les libertés n'existent pas et ne peuvent pas exister dans l'entreprise, car d'autres libertés sont réservées à l'expression dans la cité, dans le département ou dans la région.

M. Philippe Séguin. Quand j'ai dit cela, hier, je me suis fait insulter !

M. le ministre du travail. Par conséquent, les choses sont très claires : vous posez des questions alors que vous connaissez déjà les réponses ! (*Applaudissements sur les bancs de l'union pour la démocratie française et du rassemblement pour la République.*)

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 199.
(*L'amendement n'est pas adopté.*)

M. le président. Je suis saisi de deux amendements n° 31 et 89 pouvant être soumis à une discussion commune.

L'amendement n° 31, présenté par Mme Toutain, rapporteur, est ainsi rédigé :

« Compléter le texte proposé pour l'article L. 122-35 du code du travail par le nouvel alinéa suivant :

« Il ne peut comporter de dispositions lésant les salariés dans leur emploi ou leur travail, en raison de leur sexe, de leurs origines, de leurs opinions ou croyances, ou de leur handicap, à capacité professionnelle égale. »

L'amendement n° 89, présenté par Mme Missoffe, MM. Séguin, Charles, Charié, Cornette, François Fillon, Robert Galley, Gisinger, Lauriol, de Lipkowski, MM. Noir, Pinte, Vuillaume, Emma-

nuel Aubert, Jacques Godfrain, Goasduff et les membres du group: du rassemblement pour la République, est ainsi rédigé :

« Compléter le texte proposé pour l'article L. 122-35 du code du travail par le nouvel alinéa suivant :

« Il ne peut faire ressortir la moindre discrimination fondée sur le sexe, la nationalité ou le handicap à capacité égale pour emploi. »

La parole est à Mme le rapporteur, pour soutenir l'amendement n° 31.

Mme Ghislaine Toutain, rapporteur. Ces deux amendements, dont l'inspiration est commune, tendent à rappeler de grands principes : l'égalité entre les sexes et les origines, le respect des opinions et des handicaps.

La commission a repoussé l'amendement similaire de Mme Missoffe, qui a été déposé après qu'elle eut adopté le sien.

M. le président. La parole est à Mme Missoffe, pour défendre l'amendement n° 89.

Mme Hélène Missoffe. Notre amendement rejoint dans son esprit celui de la commission, mais je pense que sa rédaction est bien meilleure.

L'amendement de la commission n'est pas mauvais, mais entre les opinions et les origines, quantité d'autres facteurs tels que l'état de santé pourraient être pris en considération. Parler de la nationalité ou du handicap à capacité professionnelle égale pour l'emploi, c'est évidemment très simple et très objectif. Nous savons en outre que les discriminations se fondent en général sur de tels motifs.

Je crois savoir que Mme le ministre des droits de la femme a fait paraître un livre sur les femmes dans une société d'inégalité. Nous pourrions ajouter nos voix à ce concert de lamentations contre des discriminations relatives au sexe, à la nationalité et au handicap.

Nous ne retirons donc pas notre amendement, dont nous trouvons la rédaction meilleure, bien que l'esprit soit identique à celui qui inspire l'amendement de la commission.

M. le président. Quel est l'avis de la commission sur l'amendement n° 89 ?

Mme Ghislaine Toutain, rapporteur. Dans votre amendement, madame Missoffe, l'emploi du mot « discrimination » me gêne. En effet, certaines discriminations positives, notamment en ce qui concerne les femmes, sont susceptibles de rétablir l'égalité entre les hommes et les femmes dans nombre de domaines, en particulier dans l'entreprise qui nous préoccupe aujourd'hui. C'est pourquoi je préfère la rédaction de l'amendement de la commission.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

M. le ministre du travail. Le Parlement apporte au projet de loi des enrichissements tout à fait positifs. Je tiens à en donner acte aussi bien à la commission qu'à Mme Missoffe.

Les dispositions proposées tendent à prévenir toute discrimination. Certes, l'article 416 du code pénal et l'article L. 140-2 du code du travail relatif à l'égalité de rémunération entre hommes et femmes précisent déjà ces points. Mais il semble important de les rappeler dans les projets de loi sur les droits des travailleurs et des travailleuses.

Néanmoins, après un examen dénué de tout esprit partisan, je préfère le texte de la commission qui fait état des « opinions ou croyances » des salariés.

En ce qui concerne le handicap, sujet délicat, je préfère la formulation de la commission : « de leur handicap, à capacité professionnelle égale », à celle proposée par Mme Missoffe : « le handicap à capacité égale pour l'emploi », car elle est plus large.

Bien que ces deux textes soient très proches, j'avoue ma préférence pour le texte de la commission. Le Parlement s'honorerait en y souscrivant collectivement.

M. le président. La parole est à M. Séguin.

M. Philippe Séguin. Nous avons été sensibles à un argument développé par Mme le rapporteur.

Nous lui donnons raison quant à l'acception du mot « discrimination », d'autant que nous proposerons plus tard une disposition discriminatoire en faveur des femmes. Le fait qu'elle ait pensé à cet exemple laisse bien augurer de la position qu'elle prendra alors. Sinon nous serons obligés de relever pour la deuxième fois une contradiction dans son attitude.

Nous serions prêts, car nous savons que vous n'accepterez pas que nous en soyons les signataires, à nous rallier à un amendement du Gouvernement ou de la commission ainsi rédigé : « Il ne peut comporter de dispositions lésant les salariés dans leur

emploi ou leur travail, en raison de leur sexe, de leurs origines, de leur nationalité, ou de leur handicap, à capacité professionnelle égale.

Les notions d'opinions et de croyances sont déjà contenues dans celle de libertés individuelles, collectives. Outre cette redondance, l'interprétation de cette notion pourrait être à l'origine de problèmes ponctuels tels que les incidents provoqués par des adeptes de sectes dans certaines entreprises.

M. le président. Maintenez-vous l'amendement n° 89 ?

M. Philippe Séguin. Oui, monsieur le président, dans l'attente d'une réponse.

M. le président. La parole est à M. Coffineau.

M. Michel Coffineau. La logique de M. Séguin a déjà évolué car il laisse penser que l'amendement défendu par Mme Missoffe aurait pu être retiré au profit d'un autre.

Mais j'ai maintenant compris que ce qui gêne M. Séguin et Mme Missoffe, c'est non seulement l'aspect redondant de la disposition en question mais le fait qu'il puisse y avoir opinions ou croyances. Et, *a contrario*, des dispositions en ce sens pourraient être différentes.

M. Philippe Séguin. On vous supporte bien ! Alors vous pensez que l'on tolère les croyances !

M. le président. La parole est à M. le ministre du travail.

M. le ministre du travail. Nous sommes trop près du but pour ne pas l'atteindre les uns et les autres.

Le mot « croyances » a effectivement été évoqué et plusieurs sectes ont été citées à ce propos. Le Gouvernement et, je le crois, le Parlement sont favorables au pluralisme des confessions religieuses. Je ne vous cache pas que l'existence de sectes dans certaines entreprises n'est pas sans poser de interrogations fortes au regard des droits des travailleurs.

M. Michel Noir. Très bien !

M. le ministre du travail. Je dépose donc un sous-amendement qui viserait sinon à recueillir l'unanimité, du moins à y tendre, tendant à remplacer, dans l'amendement n° 31 de la commission, le mot « croyances », par le mot « confessions », qui est plus précis et plus conforme à la tradition française.

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

Mme Ghislaine Toutain, rapporteur. Favorable !

M. le président. La parole est à M. Séguin.

M. Philippe Séguin. Je ne peux pas dire que le sous-amendement du Gouvernement nous donne entière satisfaction, mais compte tenu de l'importance de l'objectif à atteindre, nous nous rallions à l'amendement de la commission ainsi sous-amendé. Nous retirons donc l'amendement n° 89.

M. le président. L'amendement n° 89 est retiré.

Je mets aux voix le sous-amendement proposé par le Gouvernement et qui tend, dans l'amendement n° 31, à substituer au mot : « croyances » le mot : « confessions ».

(Le sous-amendement est adopté.)

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 31, modifié par le sous-amendement du Gouvernement.

(L'amendement, ainsi modifié, est adopté.)

M. le président. MM. Charles Millon, Perrut, Francis Geng, Micau, Alain Madelin, Gilbert Gantier et les membres du groupe Union pour la démocratie française ont présenté un amendement n° 162 ainsi rédigé :

« Compléter le texte proposé pour l'article L. 122-35 du code du travail par le nouvel alinéa suivant :

« Le règlement intérieur sera communiqué à tout salarié au moment de son embauche. »

La parole est à M. Charles Millon.

M. Charles Millon. Mon amendement se justifie par son texte même.

Le règlement intérieur imposant des obligations aux salariés et des règles en matière d'organisation, compte tenu qu'il s'agit d'un acte bilatéral, il est important d'en communiquer un exemplaire à chacun d'entre eux.

Cette mesure de simple logique pourrait recueillir, elle aussi, l'unanimité, d'autant que mon collègue Philippe Séguin a déposé un amendement analogue à l'article suivant.

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

Mme Ghislaine Toutain, rapporteur. La commission a rejeté cet amendement. La distribution du règlement intérieur suppose celle d'autres documents comme les conventions collectives. Le règlement intérieur doit être affiché bien en vue dans l'entreprise afin que chaque salarié puisse en prendre connaissance.

Par ailleurs, en cas de modification des réglementations, il faudrait redistribuer aux travailleurs le nouveau règlement intérieur. Une telle disposition me paraît superflue dans la mesure où chacun peut en prendre connaissance sur un tableau d'affichage.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

M. Philippe Séguin. Sagesse de l'Assemblée !

M. le ministre du travail. Je partage votre souci d'informer tous les partenaires dans l'entreprise, notamment les salariés. Mais, comme Mme Toutain l'a souligné, il faut aller jusqu'au bout de la logique. C'est ainsi que la communication d'un document concernant les devoirs suppose la distribution de ceux qui traitent des droits.

En tant que gestionnaire des entreprises et des intérêts économiques de la France, j'ai fait procéder à l'évaluation du coût de l'impression des documents qui seraient distribués à tous les salariés de France. Il s'agit d'un coût non négligeable !

Je souhaite que ce document soit affiché et accessible en permanence à tout salarié. Mais, économie des deniers de l'entreprise, le coût qui résulterait de l'impression de quinze millions de brochures, soumises de temps en temps à une actualisation, serait trop lourd pour elle. De plus, si vous avez quelque peu la fibre écologique, pensez à nos forêts. *(Sourires.)*

M. le président. La parole est à M. Séguin.

M. Philippe Séguin. Je suis tout à fait contre cet amendement n° 162 pour la simple raison que j'ai moi-même déposé un amendement n° 92 qui propose exactement la même chose, mais à l'article suivant, et je ne voudrais pas qu'il fasse l'objet d'un vote défavorable. *(Sourires.)*

Cela dit, je voudrais néanmoins rassurer M. le ministre sur le coût de cette mesure, si l'Assemblée, par hasard, suivait M. Charles Millon, malgré mon opposition. En effet, il est déjà d'une pratique très répandue qu'au moment de l'embauche on remette au salarié un exemplaire du règlement intérieur. Cette mesure ne concernerait donc pas quinze millions de salariés, mais uniquement les salariés nouvellement embauchés. Je n'aurai pas la cruauté de souligner que cela coûtera d'autant moins cher que l'embauche ne se pratique pas beaucoup, étant donné la politique économique actuelle.

Cela étant, il s'agit vraiment d'une information minimale. Le rejet de cet amendement serait tout à fait en contradiction avec tout ce qu'on nous dit depuis vingt-quatre heures.

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 162.

(Après une épreuve à main levée déclarée douteuse, l'Assemblée est consultée par assis et levé.)

M. Charles Millon. Nous allons voir ceux qui sont contre l'information des travailleurs !

M. le président. L'amendement n'est pas adopté.

ARTICLE L. 122-36 DU CODE DU TRAVAIL

M. le président. MM. Charles Millon, Perrut, Francis Geng, Micau, Alain Madelin, Gilbert Gantier et les membres du groupe Union pour la démocratie française ont présenté un amendement n° 163 ainsi libellé :

« Rédiger ainsi le début du premier alinéa du texte proposé pour l'article L. 122-36 du code du travail :

« Le règlement intérieur est introduit après avoir été soumis... » *(Le reste sans changement.)*

La parole est à M. Charles Millon.

M. Charles Millon. Je ne vois pas très bien l'intérêt d'inscrire dans le texte de cet article : « Le règlement intérieur ne peut être introduit qu'après avoir été soumis... », alors qu'il suffit d'indiquer : « Le règlement intérieur est introduit après avoir été soumis... ». Pour des raisons grammaticales, cette formulation me paraît meilleure.

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

Mme Ghislaine Toutain, rapporteur. La commission a repoussé cet amendement, car l'expression « ne peut être introduit qu'après » lui a paru plus protectrice.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

M. le ministre du travail. Je m'en remets à la sagesse de l'Assemblée et à sa connaissance de la grammaire. *(Sourires.)*

M. Charles Millon. Bravo !

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 163.

(L'amendement n'est pas adopté.)

M. le président. MM. Séguin, Charles, Charlé, Cornette, François Fillon, Robert Galley, Gissinger, Lauriol, de Lipkowski,

Mme Missoffe, MM. Noir, Pinte, Vuillaume, Emmanuel Aubert, Jacques Godfrain, Goasduff et les membres du groupe du rassemblement pour la République ont présenté un amendement n° 90 ainsi rédigé :

« Dans le troisième alinéa du texte proposé pour l'article L. 122-36 du code du travail, après les termes : « accompagné de l'avis », insérer le mot : « motivé ».

La parole est à M. Séguin.

M. Philippe Séguin. Nous souhaitons non seulement que le règlement intérieur soit, comme prévu, soumis à l'avis du comité d'entreprise mais aussi qu'il soit motivé. Il nous semble que cette disposition répond également aux objectifs poursuivis par M. le ministre.

En effet, en l'absence de cette précision, ce texte pourrait, nous semble-t-il, être interprété d'une façon quelque peu restrictive qui ôterait à la consultation son utilité et sa réalité.

Il est vrai que ce texte, trop souvent et au détriment de l'intérêt des salariés, se satisfait de formalisme aux dépens de l'efficacité. Et nous aurons bien d'autres occasions de le souligner, notamment à propos de la négociation obligatoire où le patron mal intentionné pourra parfaitement satisfaire à la lettre de la loi, sans pour autant négocier réellement.

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

Mme Ghislaine Toutain, rapporteur. La commission a émis un avis défavorable.

M. Philippe Séguin. Motivé ? (Sourires.)

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

M. le ministre du travail. Je ne sais pas, monsieur le président, si je dois motiver ma position...

M. le président. Vous n'y êtes pas obligé.

M. le ministre du travail. En tout cas, je vais donner mon avis.

En cette matière, puisqu'il ne s'agit pas d'une décision, l'avis lui-même est en quelque sorte motivation. Votre proposition, monsieur Séguin, n'est donc pas justifiée.

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 90. (L'amendement n'est pas adopté.)

M. le président. MM. Gissinger, Séguin, Charles, Charié, Cornette, François Fillon, Robert Galley, Lauriol, de Lipkowski, Mme Missoffe, MM. Noir, Pinte, Vuillaume, Emmanuel Aubert, Jacques Godfrain, Goasduff et les membres du groupe du rassemblement pour la République, ont présenté un amendement n° 91 ainsi libellé :

« Après les mots : « est communiqué », rédiger ainsi la fin du troisième alinéa du texte proposé pour l'article L. 122-36 du code du travail : « à la direction départementale du travail et de la main-d'œuvre ».

La parole est à M. Noir.

M. Michel Noir. Nous proposons que le règlement intérieur soit communiqué non à l'inspecteur du travail, mais à la direction départementale du travail et de la main-d'œuvre.

En effet, en cas d'appréciations ou d'interprétations divergentes sur les clauses du règlement intérieur, il nous paraît indispensable d'assurer une certaine cohérence des décisions des services du ministère du travail, notamment au sein d'un même département.

Ce problème se pose puisque les inspecteurs du travail ont des réactions tout à fait différentes devant telle ou telle disposition d'un règlement intérieur.

Cette mesure permettrait donc une certaine unicité à l'intérieur du même département, grâce à la coordination du directeur départemental du travail et de la main-d'œuvre, et d'éviter ainsi certains recours de la part des employeurs.

Vous voudrez bien, monsieur le ministre, m'excuser d'intervenir ainsi dans les modalités de fonctionnement de vos services, mais cette disposition serait de nature à apporter un certain réalisme dans les relations entre les services du ministère du travail et les entreprises.

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

Mme Ghislaine Toutain, rapporteur. La commission a repoussé cet amendement, estimant qu'il n'était pas utile de changer le dispositif actuel, d'autant plus que les inspecteurs du travail sont ceux qui connaissent le mieux les entreprises, alors que les directeurs départementaux du travail et de la main-d'œuvre sont plutôt chargés des questions d'emploi.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

M. le ministre du travail. Monsieur Noir, je suis nullement choqué de voir le pouvoir législatif exercer un droit de contrôle sur les services publics de la nation.

Cela dit, je ne souscris pas à votre proposition à la fois pour des raisons de proximité, de connaissance de l'entreprise et de facilités de contact. De plus, il n'y a en France qu'une centaine de directeurs départementaux du travail, mais cinq fois plus d'inspecteurs du travail — et il y en aura peut-être bientôt davantage si l'Assemblée m'en donne les moyens dans le prochain budget : ce qu'elle ne manquera pas de faire, j'en suis certain.

M. Philippe Séguin. Demandez d'abord à M. Fabius !

M. le ministre du travail. Tout en comprenant votre souci d'homogénéité des décisions de l'administration, je crois qu'il faut se garder de toute centralisation. La mission centrale qui est en train de se constituer, depuis ce matin, au sein de mon ministère permettra d'avoir une vision homogène de tous ces textes, qui le plus souvent sont de nature conventionnelle, et d'éviter les différences d'appréciation d'une entreprise à l'autre, d'une région à l'autre.

Par conséquent, tout en comprenant votre souci, monsieur Noir, nous pensons qu'il faut éviter, chaque fois que cela est possible, de faire remonter les dossiers vers un échelon supérieur.

M. le président. La parole est à M. Brunhes.

M. Jacques Brunhes. Nous sommes opposés à cet amendement qui, d'une certaine façon — de même que des interventions que nous avons entendues cet après-midi — remet en cause le rôle de l'inspecteur du travail. Celui-ci est pourtant le plus proche de l'entreprise et des travailleurs, et je souhaite, monsieur le ministre, qu'il y en ait beaucoup plus.

L'inspecteur du travail connaît ce qui se passe dans l'entreprise, et c'est en lui demandant son avis sur le règlement intérieur qu'on évitera toute espèce de bureaucratie centralisatrice.

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 91.

(L'amendement n'est pas adopté.)

M. le président. MM. Vuillaume, Séguin, Charles, Charié, Cornette, François Fillon, Robert Galley, Gissinger, Lauriol, de Lipkowski, Mme Missoffe, MM. Noir, Pinte, Emmanuel Aubert, Jacques Godfrain, Goasduff et les membres du groupe du rassemblement pour la République ont présenté un amendement n° 119 ainsi rédigé :

« Compléter le troisième alinéa du texte proposé pour l'article L. 122-36 du code du travail par les mots : « , qui formule ses observations dans un délai d'un mois. »

La parole est à M. Noir.

M. Michel Noir. Par cet amendement, nous demandons que l'inspecteur du travail soit tenu de faire connaître ses observations dans un délai d'un mois.

On peut très bien imaginer, en effet, que l'inspecteur du travail, qui s'occupe de nombreuses entreprises, ne puisse faire connaître ses observations, voire exercer les pouvoirs qui lui sont conférés par l'article L. 122-35 du code du travail, que beaucoup plus tard, après que le règlement intérieur eut commencé à développer ses effets. On pourrait arriver ainsi à des situations tout à fait paradoxales. S'il n'est pas tenu à un certain délai, des dispositions tout à fait inacceptables ne seraient pas immédiatement retirées du règlement intérieur et commenceraient à développer leurs effets, avant que l'inspecteur ait exercé son contrôle et en ait demandé l'annulation.

Cette question prend un relief tout à fait particulier étant donné l'importance qui est maintenant accordée au contrôle des atteintes et des restrictions aux droits et libertés individuelles et collectives des personnes. Il serait tout à fait singulier que l'inspecteur du travail n'intervienne pas le plus rapidement possible pour faire éventuellement annuler des clauses qui restreindraient ces droits et libertés.

C'est la raison pour laquelle, dans un souci d'efficacité et de bonne application des dispositions de l'article L. 122-35 du code du travail, nous aurions souhaité que l'inspecteur du travail formule ses observations sur le règlement intérieur dans un bref délai, afin que celui-ci soit polié et amélioré pour que les dispositions d'ordre public soient respectées.

M. le président. Quel est l'avis de la commission ?

Mme Ghislaine Toutain, rapporteur. La commission a rejeté cet amendement pour deux raisons. D'abord, parce qu'il lui est apparu qu'il était en contradiction avec les dispositions de l'article L. 122-37, qui stipulent que l'inspecteur du travail peut, à tout moment, exiger le retrait de clauses qui seraient prohibées.

M. Philippe Séguin. Il interviendra cinq ans après !

Mme Ghislaine Toutain, rapporteur. Ensuite, parce que le fait que le règlement intérieur soit soumis à l'avis du comité

d'entreprise et du C. H. S. C. T. garantit que l'inspecteur du travail sera immédiatement saisi des clauses qui sont manifestement contraires aux droits et libertés des personnes.

M. Philippe Séguin. Allez voir chez les juges, il y a des choses ignobles !

M. le président. Ayez un peu de discipline, monsieur Séguin, et ne parlez pas toujours !

Quel est l'avis du Gouvernement sur l'amendement ?

M. le ministre du travail. Je croyais savoir que M. Séguin était vice-président de l'Assemblée et qu'il était, en tant que tel, tenu d'avoir un comportement exemplaire.

M. Philippe Séguin. A ce banc, je suis un député. Là-haut, je suis exemplaire ! (Sourires.)

M. le président. Monsieur Séguin, donnez un peu l'exemple, tout de même !

Monsieur le ministre, veuillez poursuivre.

M. le ministre du travail. Je comprends le souci de M. Noir. Mais je le renvoie à l'article L. 122-37 du code du travail qui permet à l'inspecteur du travail d'intervenir à tout moment au cas où il y aurait manifestement des anomalies. Par ailleurs, le fait que le comité d'entreprise et que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail aient donné leur avis est un élément complémentaire.

En tout cas, pour le moment, ce délai d'un mois me paraît trop bref. Je crois qu'il vaut mieux conserver au système une certaine souplesse de fonctionnement, étant donné que la saisine n'est pas suspensive : dans un premier temps, la discussion a lieu au sein de l'entreprise ; dans un deuxième temps, en cas d'anomalies, il est possible de saisir l'inspecteur du travail.

Par conséquent, pour des raisons de bon fonctionnement de nos institutions, pour ne pas développer la bureaucratie dans les entreprises et ne pas surcharger les services de mon ministère, je ne suis pas favorable à cet amendement.

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 119.

Je suis saisi par le groupe du rassemblement pour la République d'une demande de scrutin public.

Le scrutin va être annoncé dans le Palais.

M. le président. Je prie Mmes et MM. les députés de bien vouloir regagner leur place.

Le scrutin est ouvert.

(Il est procédé au scrutin.)

M. le président. Personne ne demande plus à voter ?...

Le scrutin est clos.

Voici le résultat du scrutin :

Nombre de votants	484
Nombre de suffrages exprimés	482
Majorité absolue	242
Pour l'adoption	157
Contre	325

L'Assemblée nationale n'a pas adopté.

MM. Robert Galley, Séguin, Charles, Charié, Cornette, François Fillon, Gissinger, Lauriol, de Lipkowski, Mme Missoffe, MM. Noir, Pinte, Vuillaume Emmanuel Aubert, Jacques Godfrain, Goasduff et les membres du groupe du rassemblement pour la République ont présenté un amendement n° 92 ainsi rédigé :

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

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

La parole est à M. Tranchant.

M. Georges Tranchant. Monsieur le ministre, madame le rapporteur, vous en appelez au droit et à la liberté et vous voulez que ces mots figurent dans le corps du texte. Mais où sont le droit et la liberté d'un travailleur qui se fait embaucher s'il ne sait pas à ce moment-là à quoi il s'expose ?

Vous prétendez que ces règlements peuvent ne pas convenir. Le moindre des droits et la moindre des libertés, auxquels vous êtes tellement attachés, est que le texte du règlement intérieur soit remis au salarié lors de l'embauche car ensuite le salarié ne peut pas toujours se défendre et n'a pas toujours les moyens d'aller en justice. Le plus simple serait qu'il soit informé lorsqu'il passe un contrat d'embauche avec l'entreprise. C'est une mesure d'équité, pour ne pas dire de liberté.

M. le président. La commission et le Gouvernement s'étant déjà exprimés, je mets aux voix l'amendement n° 92.

(L'amendement n'est pas adopté.)

M. le président. Mme Toutain, rapporteur, M. Le Foll et les commissaires membres du groupe socialiste ont présenté un amendement n° 32 ainsi rédigé :

« Dans le dernier alinéa du texte proposé pour l'article L. 122-36 du code du travail, supprimer les mots : « ou de retrait de clauses de celui-ci ».

La parole est à Mme le rapporteur.

Mme Ghislaine Toutain, rapporteur. Il s'agit là d'un amendement rédactionnel. Il a semblé à la commission qu'il n'était pas utile de préciser : « ou de retrait de clauses de celui-ci ». Un retrait de clause constitue obligatoirement une modification.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement ?

M. le ministre du travail. Le Gouvernement est favorable à cet amendement rédactionnel.

M. le président. La parole est à M. Séguin.

M. Philippe Séguin. Je suis contre cet amendement et je voudrais, en la matière, venir à l'appui des rédacteurs du texte. En effet, la précision en question ne me paraît pas inutile, car il y a une différence entre les notions de modification ou de retrait de clauses. J'estime qu'il serait plus prudent d'en rester au texte initial du Gouvernement.

M. le président. Cette argumentation vous a-t-elle convaincue, madame le rapporteur ?

Mme Ghislaine Toutain, rapporteur. Je considère qu'un retrait de clauses constitue forcément une modification.

M. le président. En cas de litige, cette précision sera utile. Je mets aux voix l'amendement n° 32.

(L'amendement est adopté.)

M. le président. La suite de la discussion est renvoyée à une prochaine séance.

— 2 —

ORDRE DU JOUR

M. le président. Ce soir, à vingt et une heures trente, troisième séance publique :

Suite de la discussion, après déclaration d'urgence, du projet de loi n° 754 sur la communication audiovisuelle (rapport n° 826 de M. Bernard Schreiter, au nom de la commission spéciale).

La séance est levée.

(La séance est levée à dix-neuf heures vingt-cinq.)

Le Directeur du service du compte rendu sténographique de l'Assemblée nationale,

LOUIS JEAN.

ANNEXE AU PROCÈS-VERBAL

DE LA

2^e Séance du Vendredi 14 Mai 1982.

SCRUTIN (N° 265)

Sur l'amendement n° 119 de M. Vuillaume à l'article premier du projet de loi relatif aux libertés des travailleurs dans l'entreprise. (Art. L. 122-36 du code du travail: l'inspecteur du travail formule ses observations sur le règlement intérieur dans un délai d'un mois.)

Nombre des votants.....	484
Nombre des suffrages exprimés.....	482
Majorité absolue	242
Pour l'adoption	157
Contre	325

L'Assemblée nationale n'a pas adopté.

Ont voté pour :

MM.		
Alphandery.	Desanlis.	Labbé.
Ansqer.	Dominati.	La Combe (René).
Aubert (Emmanuel).	Dousset.	Lafleur.
Aubert (François d').	Durand (Adrien).	Lancien.
Audinot.	Durr.	Lauriol.
Barre.	Esdras.	Léotard.
Barrot.	Falala.	Lestas.
Bas (Pierre).	Fèvre.	Ligot.
Baudouin.	Fillon (François).	Lipkowski (de).
Baumel.	Flosse (Gaston).	Madelin (Alain).
Bayard.	Fontaine.	Marcellin.
Bégault.	Fossé (Roger).	Marcus.
Benouville (de).	Fouchier.	Marette.
Bergelin.	Foyer.	Masson (Jean-Louis).
Bigard.	Frédéric-Dupont.	Mathieu (Gilbert).
Birraux.	Fuchs.	Mauger.
Bizet.	Galley (Robert).	Maujouan du Gasset.
Blanc (Jacques).	Ganlier (Gilbert).	Mayoud.
Bonnet (Christlan).	Gascher.	Médecin.
Bourg-Broc.	Gasstines (de).	Méhaignerie.
Bouvard.	Gaudin.	Mesmin.
Branger.	Geng (Francis).	Messmer.
Brial (Benjamin).	Gengenwin.	Mestre.
Briane (Jean).	Gissingier.	Micaux.
Brocard (Jean).	Goasduff.	Millon (Charles).
Brocard (Albert).	Godefroy (Pierre).	Mjossec.
Caro.	Godfrain (Jacques).	Mme Missoffe.
Cavaillé.	Gorse.	Mme Moreau
Chaban-Delmas.	Goulet.	(Louise).
Charié.	Grussenmeyer.	Narquin.
Charles.	Guichard.	Noir.
Chasseguet.	Haby (Charles).	Nungesser.
Chirac.	Haby (René).	Ornano (Michel d').
Clément.	Hamel.	Perbet.
Cointat.	Hamelin.	Péricard.
Colonna.	Mme Harcourt	Pernin.
Cornette.	(Florence d').	Perrut.
Correze.	Harcourt	Petit (Camille).
Cousté.	(François d').	Peyrefitte.
Couve de Murvilla.	Mme Hauteclouqua	Plnte.
Dallet.	(de).	Pons.
Dassault.	Hunault.	Préaumont (de).
Debré.	Inchauspé.	Prorjol.
Delatre.	Juvenin.	Raynal.
Delfosse.	Kasperelt.	Richard (Lucien).
Deniau.	Koehl.	Richard.
Deprez.	Krieg.	Rocca Serra (de).

Rossinot.
Sablé.
Sautont.
Sautier.
Séguin.
Seillinger.
Sergheraert.

Soisson.
Sprauer.
Stasi.
Stirn.
Tiberi.
Toubon.
Tranchant.

Valléix.
Vivien (Robert-André).
Vuillaume.
Wagner.
Weisenhorn.
Wolff (Claude).

Ont voté contre :

MM.		
Adevah-Pœuf.	Bustin.	Duroure.
Alaize.	Cabé.	Durupt.
Alfonsi.	Mme Cacheux.	Dutard.
Anciant.	Cambofive.	Escutia.
Ansart.	Carraz.	Estier.
Asensl.	Cartelet.	Evin.
Aumont.	Cartraud.	Faugaret.
Badet.	Cassuing.	Faure (Maurice).
Balligand.	Castor.	Mme Fiévet.
Bally.	Cathala.	Fleury.
Balmigère.	Caumont (de).	Floch (Jacques).
Bapt (Gérard).	Césaire.	Florian.
Bardin.	Mme Chaigneau.	Forgues.
Barnier.	Chanfraull.	Forni.
Barthe.	Chapuis.	Fourré.
Bartolone.	Charpentier.	Mme Frachon.
Bassinat.	Charzat.	Mme Fraysse-Cazals.
Bateux.	Chaubard.	Frèche.
Battist.	Chauveau.	Frelaut.
Baylet.	Chénard.	Gabarrou.
Bayou.	Chevallier.	Gaillard.
Beaufils.	Chomat (Paul).	Gallet (Jean).
Beaufort.	Chouat (Didier).	Gallo (Max).
Bèche.	Coffineau.	Garchn.
Becq.	Colin (Georges).	Garmendia.
Beix (Roland).	Collomb (Gérard).	Garruste.
Bellon (André).	Combasteil.	Mme Gaspard.
Belorgey.	Mme Commergnat.	Gatel.
Beltrame.	Couillet.	Germon.
Benedetti.	Couqueberg.	Giovannelli.
Benetière.	Darinol.	Mme Gœuriot.
Benoist.	Dassonville.	Gosnat.
Beregovoy (Michel).	Defontaine.	Gourmelon.
Bernard (Jean).	Dehoux.	Goux (Christian).
Bernard (Pierre).	Delanoë.	Gouze (Hubert).
Bernard (Roland).	Dehedde.	Gouzes (Gérard).
Berson (Michel).	Delisle.	Gréard.
Bertile.	Denvers.	Guidoni.
Besson (Louis).	Derosler.	Guyard.
Billardon.	Deschaux-Beaume.	Haesebroeck.
Billon (Alain).	Desgranges.	Hage.
Bladt (Paul).	Dessein.	Mme Halimi.
Bockel (Jean-Marie).	Destrade.	Hauteœur.
Bocquet (Alain).	Dhaille.	Haye (Kléber).
Bols.	Dollo.	Hermier.
Ronnemalson.	Douyère.	Mme Horvath.
Bonnet (Alain).	Drouin.	Hory.
Bonrepaux.	Dubedout.	Houteer.
Borl.	Ducoloné.	Huyghues
Boucheron.	Dumas (Roland).	des Etages.
(Charente).	Dumont (Jean-Louis).	Ibanès.
Boucheron.	Dupilat.	Istace.
(Ile-et-Vilaine).	Duprat.	Mme Jacq (Marie).
Braine.	Mme Dupuy.	Mme Jacquaint.
Briand.	Duraffour.	Jagoret.
Brune (Alain).	Durbec.	Jans.
Brunet (André).	Durieux (Jean-Paul).	Jarosx.
Brunhea (Jacques).	Duroméa.	Join.

Josephé.	Metzinger.	Renault.
Jospin.	Michel (Claude).	Richard (Alain).
Josselin.	Michel (Henri).	Rieubon.
Jourdan.	Michel (Jean-Pierre).	Rigal.
Journet.	Mitterrand (Gilbert).	Rimbault.
Joxe.	Mocœur.	Robin.
Julien.	Montdargent.	Rodet.
Kucheida.	Mme Mora	Roger (Emile).
Labazée.	(Christiane).	Roger-Machart.
Laborde.	Moreau (Paul).	Rouquet (René).
Lacombe (Jean).	Mortelette.	Rouquette (Roger).
Lagorce (Pierre).	Moulinet.	Rousseau.
Laignel.	Moutoussamy.	Sainte-Marie.
Lajoinie.	Natiez.	Sanmarco.
Lambert.	Mme Nelertz.	Santa Cruz.
Lareng (Louis).	Mme Nevoux.	Sanrot.
Lassale.	Nilès.	Sapin.
Laurent (André).	Notebart.	Sarre (Georges).
Laurissergues.	Odru.	Schiffler.
Lavédrine.	Oehler.	Schreiner.
Le Baill.	Olmela.	Sénès.
Le Bris.	Ortet.	Mme Sicard.
Le Coadic.	Mme Osselin.	Souchon (René).
Mme Lechir.	Mme Patrat.	Mme Soum.
Le Drian.	Patriat (François).	Soury.
Le Foll.	Pen (Albert).	Mme Sublet.
Le Franc.	Pénicaud.	Suchod (Michel).
Le Gars.	Perrier.	Sueur.
Légrand (Joseph).	Pesce.	Tabanou.
Lejeune (André).	Peuziat.	Taddei.
Le Meur.	Philibert.	Tarnier.
Lengagne.	Pidjot.	Testu.
Leonetti.	Pierret.	Théaudin.
Loncle.	Pignion.	Tinseau.
Lotte.	Pinard.	Tondgn.
Luisi.	Pistre.	Tourné.
Madrelle (Bernard).	Planchou.	Mme Toutain.
Maheas.	Poignant.	Vacant.
Malsouinat.	Poperen.	Vadepied (Guy).
Malanduin.	Porell.	Valroff.
Malgras.	Portheault.	Vennin.
Malvy.	Pourchon.	Verdun.
Marchais.	Prat.	Vial-Massat.
Marchand.	Prouvost (Pierre).	Vidal (Joseph).
Mac (Roger).	Proveux (Jean).	Villette.
Masse (Marius).	Mme Provost	Vivien (Alain).
Massion (Marc).	(Eliane).	Veuillot.
Massol.	Queyranne.	Wacheux.
Mazoin.	Quilès.	Wilquin.
Mellick.	Ravassard.	Worms.
Menga.	Raymond.	Zarka.
Metais.	Renard.	Zuccarelli.

Se sont abstenus volontairement :

MM. Royer et Zeller.

N'ont pas pris part au vote :

MM. Bourguignon, Huguet, Julia (Didier) et Nuccl.

Excusés ou absents par congé :

(Application de l'article 162, alinéas 2 et 3, du règlement.)

MM. Jalton et Sauvaigo.

N'a pas pris part au vote :

M. Louis Mermaz, président de l'Assemblée nationale.

ANALYSE DU SCRUTIN**Groupe socialiste (285) :**

Pour : 1 : M. Colonna ;

Contre : 279 ;

Non-votants : 4 : MM. Bourguignon, Huguet, Mermaz (président de l'Assemblée nationale) et Nuccl ;

Excusé : 1 : M. Jalton.

Groupe R. P. R. (90) :

Pour : 87 ;

Contre : 1 : M. Barnier ;

Non-votant : 1 : M. Julia (Didier) ;

Excusé : 1 : M. Sauvaigo.

Groupe U. D. F. (63) :

Pour : 63.

Groupe communiste (44) :

Contre : 44.

Non-inscrits (9) :

Pour : 6 : MM. Audinot, Branger, Fontaine, Hunault, Juventin et Sergheraert ;

Contre : 1 : M. Hory ;

Abstentions volontaires : 2 : MM. Royer et Zeller.

Mises au point au sujet du présent scrutin.

M. Colonna, porté comme ayant voté « pour », et MM. Bourguignon et Huguet, portés comme « n'ayant pas pris part au vote », ont fait savoir qu'ils avaient voulu voter « contre ».

(Le compte rendu intégral de la 3^e séance de ce jour sera distribué ultérieurement.)