

JOURNAL OFFICIEL

DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

DÉBATS PARLEMENTAIRES

ASSEMBLÉE NATIONALE

COMPTE RENDU INTEGRAL DES SEANCES

Abonnements à l'Édition des DEBATS DE L'ASSEMBLEE NATIONALE : FRANCE ET OUTRE-MER : 22 F ; ETRANGER : 40 F
(Compte chèque postal : 9063-13, Paris.)

PRIÈRE DE JOINDRE LA DERNIÈRE BANDE
aux renouvellements et réclamations

DIRECTION, REDACTION ET ADMINISTRATION
26, RUE DESAIX, PARIS 15°

POUR LES CHANGEMENTS D'ADRESSE
AJOUTER 0,20 F

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958 4^e Législature

PREMIERE SESSION ORDINAIRE DE 1968-1969

COMPTE RENDU INTEGRAL — 79^e SEANCE

1^{re} Séance du Mercredi 4 Décembre 1968.

SOMMAIRE

1. — Droit syndical dans les entreprises. — Discussion d'un projet de loi (p. 5045).

MM. Marcenet, rapporteur de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales ; Lebas, rapporteur pour avis de la commission de la production et des échanges.

M. Schumann, ministre d'Etat chargé des affaires sociales.

Discussion générale : MM. Fontanet, le ministre d'Etat chargé des affaires sociales, Baumel, Carpentier, Brocard.

MM. Mondon, le président.

Suspension et reprise de la séance (p. 5058).

2. — Déclaration de l'urgence d'un projet de loi (p. 5058).

3. — Droit syndical dans les entreprises. — Reprise de la discussion, après déclaration d'urgence, d'un projet de loi (p. 5058).

Discussion générale (suite) : MM. Feix, Schumann, ministre d'Etat chargé des affaires sociales ; Beucier, René Caille, Chazelle.

Renvoi de la suite de la discussion.

4. — Ordre du jour (p. 5062).

PRESIDENCE DE M. JACQUES CHABAN-DELMAS

La séance est ouverte à quinze heures.

M. le président. La séance est ouverte.

— 1 —

DROIT SYNDICAL DANS LES ENTREPRISES

Discussion d'un projet de loi.

M. le président. L'ordre du jour appelle la discussion du projet de loi relatif à l'exercice du droit syndical dans les entreprises. (N° 475, 485.)

Le débat a été organisé comme suit :

Gouvernement, 1 heure ;

Commission, 1 heure ;

Groupes :

Union des démocrates pour la République, 2 heures 15 minutes ;

Républicains indépendants, 55 minutes ;

Fédération de la gauche démocrate et socialiste, 50 minutes ;

Communiste, 40 minutes ;

Progrès et démocratie moderne, 40 minutes ;

Isolés, 10 minutes.

Ce temps comprend toutes les interventions dans la discussion générale, sur les motions, articles, amendements et sur l'ensemble.

La parole est à M. Marcenet, rapporteur de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales. (Applaudissements sur les bancs de l'union des démocrates pour la République.)

M. Albert Marcenet, rapporteur. Monsieur le président, monsieur le ministre, mes chers collègues, c'est au nom de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales, que j'ai l'honneur de présenter le rapport sur le projet de loi relatif à l'exercice du droit syndical dans les entreprises.

Bien que ce document ait été mis trop tardivement en distribution, je vous demande l'autorisation de ne point vous en infliger la lecture.

Ce serait sans doute simplifier les choses que de dire que le projet de loi qui nous est soumis aujourd'hui ne tient qu'aux seuls engagements pris en mai dernier lors des discussions de Grenelle.

En réalité, la question du droit syndical dans les entreprises n'est pas nouvelle. Elle s'est tout naturellement trouvée posée dès lors que la loi de mars 1884 consacrait l'existence des syndicats ouvriers.

Les lois de juin 1936 et de décembre 1946 sur les conventions collectives prévoyaient l'insertion de clauses relatives à la liberté syndicale et à la liberté d'opinion des travailleurs.

C'est par des négociations engagées à la suite de ces lois que les syndicats revendiquèrent de façon systématique les moyens d'assurer leur activité au sein de l'entreprise.

Organisés sur le plan local, les syndicats ne pouvaient exercer qu'en de rares occasions leurs prérogatives dans l'entreprise où le patronat n'entendait pas voir son autorité contestée.

Mais l'organisation d'un syndicat ne peut plus se concevoir certes comme en 1884, ni comme il y a vingt ans. Les salariés habitaient alors près des entreprises qui les employaient et, hors de l'entreprise, se retrouvaient dans la localité, où le syndicat était organisé et où s'opéraient toutes ses activités — réunions, perception des cotisations, recrutement.

Maintenant les salariés d'une même entreprise ne se rencontrent guère que dans l'entreprise. Ils habitent très souvent des localités différentes, éloignées les unes des autres. Le travail en équipe s'est répandu. Tout cela fait que l'ensemble du personnel ne peut s'assembler et discuter de ses propres affaires.

Le syndicat, faute de possibilités de contact, ne peut solliciter les avis ni faire parvenir les informations. C'est dans l'entreprise que les salariés sont engagés en tant que travailleurs ; c'est là qu'ils gagnent leur pain, qu'ils sont exposés à la peine ; mais c'est là aussi que devrait se former leur espoir.

Le texte du projet de loi marque la volonté du Gouvernement de créer, en partant de l'exercice du droit syndical dans l'entreprise, des conditions favorables au dialogue, sans pour autant remettre en question la nécessaire autorité du chef d'entreprise, ni la mission dévolue aux institutions représentatives du personnel.

De l'exposé des motifs, je voudrais retenir la conclusion :

« Les conventions qui ont été signées récemment témoignent souvent de la volonté des partenaires sociaux d'organiser l'entrée du droit syndical dans l'entreprise et l'adoption de ce projet de loi ne saurait faire obstacle à l'application d'accords passés ou à la négociation d'accords futurs contenant des clauses plus favorables que les dispositions légales.

« De tels accords autorisent l'espoir que dans l'application de la loi les chefs d'entreprise feront montre de la volonté de reconnaître les délégués des syndicats représentatifs comme leurs interlocuteurs naturels et que ceux-ci sauront conserver à leur action dans l'entreprise un caractère strictement syndical.

« Si ces deux conditions sont réunies, cette nouvelle étape du développement de notre législation favorisera l'amélioration des relations professionnelles et contribuera, par conséquent, au progrès économique comme au progrès social. »

Ce projet de loi est composé d'une façon simple : deux titres, quatorze articles.

Le titre I traite des sections syndicales au sein de l'entreprise et de leurs prérogatives : collecte des cotisations, modalités de l'affichage, distribution de tracts, réunions des adhérents et moyens mis à leur disposition, les locaux.

Le titre II porte création des délégués syndicaux, de leurs droits, des moyens mis à leur disposition : les crédits d'heures.

Les quatorze articles ont donné lieu à de longs débats en commission et j'ai tout lieu de penser que ces débats se sont poursuivis hors de la commission.

Je voudrais, mes chers collègues, appeler votre attention et celle de M. le ministre d'Etat sur quelques préoccupations majeures de la commission et sur des modifications au texte qui, parce qu'elles sont survenues ce matin, n'ont pu prendre place dans le rapport.

Contre l'avis de votre rapporteur, l'article 13 avait été complété par une indication formelle relative à la liberté du travail. Votre rapporteur, favorable à la liberté du travail, estimait qu'il n'y avait pas lieu de porter cette indication à cet article.

Le signataire de cet amendement, M. de Préaumont, a proposé ce matin une rédaction nouvelle qui fait référence aux garanties accordées par la Constitution : « La liberté du travail s'accorde, d'autre part, avec la liberté syndicale. »

Mais nombreux sont les membres de votre commission qui pensent que le principe de la liberté syndicale, reconnu par la Constitution de 1958, n'est pas réellement respecté dans la mesure même où l'Etat, en déterminant la notion de « syndicats les plus représentatifs », a porté atteinte au pluralisme syndical.

Toutefois, comprenant l'obligation que s'est donné le Gouvernement de respecter les dispositions du protocole d'accord de Grenelle et trouvant dans la notion de « syndicats représentatifs dans l'entreprise » un certain apaisement, ils acceptent les principes et la rédaction de l'article premier.

A l'article 8, M. Brocard a présenté et fait adopter un amendement supprimant les postes de délégués syndicaux suppléants pour ne retenir que les délégués titulaires. Les délégués syndicaux sont non pas élus, mais nommés par chaque syndicat. En cas de défaillance du délégué par suite de départ, révocation ou démission, le syndicat a toutes facilités pour désigner le successeur qu'il aura choisi sans avoir à entamer une procédure complexe.

Les dispositions de l'article 11 sont capitales : elles concernent la protection des délégués syndicaux, qui jusqu'à présent a trop souvent fait défaut aux responsables syndicaux dans l'entreprise. Cette protection est de même nature que celle dont bénéficient les membres du comité d'entreprise. L'autorisation de l'inspecteur du travail est requise en cas de licenciement.

Pour les membres du comité d'entreprise, le licenciement envisagé par l'employeur doit être obligatoirement soumis à l'assentiment du comité, et en cas de désaccord, à celui de l'inspecteur du travail.

Si le licenciement intervient après accord de l'inspecteur du travail, le délégué pourra utiliser les voies du recours hiérarchique ou du recours contentieux.

Il semble par ailleurs que l'employeur qui n'aura pu obtenir l'autorisation de licenciement conservera la faculté de faire prononcer par les tribunaux la résolution judiciaire du contrat de travail.

Le principe de la mise à pied qui suspend le contrat de travail, en cas de faute grave, est maintenu. Si le licenciement est confirmé, le salarié cesse d'appartenir au personnel de l'entreprise.

Si le licenciement est refusé, la mise à pied est annulée, et ses effets supprimés de plein droit, c'est-à-dire que le délégué syndical pourra reprendre ses fonctions et son emploi, et prétendre à une indemnité correspondant à la perte de salaire subie pendant la durée de la mise à pied.

Si l'employeur refuse de réintégrer dans son emploi un délégué mis à pied, après la décision de l'inspecteur du travail, il commet un délit d'entrave à l'exercice du droit syndical. L'employeur est alors passible des sanctions pénales sans préjudice de dommages-intérêts, dont il peut être redevable envers l'intéressé.

Le problème posé par le droit à la réintégration est difficile à résoudre. Certains tribunaux estiment, en vertu de l'article 1142 du code civil, que l'obligation de réintégration ne peut donner lieu, en cas de non-réintégration, qu'à l'attribution de dommages-intérêts pour renvoi abusif. Selon cette conception, les employeurs pourraient librement, à condition d'y mettre le prix, diminuer l'influence des organisations ouvrières à l'intérieur de l'entreprise.

Il faut affirmer, au contraire, que le législateur entend effectivement protéger les délégués du personnel, les membres du comité d'entreprise et maintenant les délégués syndicaux contre les licenciements abusifs.

Aussi votre commission a-t-elle longuement discuté du problème de la réintégration après un licenciement abusif. Elle

a toutefois pensé que le cadre de cette loi ne lui permettait pas de résoudre un problème difficile et toujours douloureux. Ses membres proposent que l'examen au fond trouve sa place lors de la discussion du projet de loi que vous préparez, monsieur le ministre d'Etat, sur l'institution d'une magistrature sociale. Il vous conviendra, j'en suis persuadé, d'indiquer que c'est bien là votre sentiment.

Un amendement présenté par le groupe de la majorité porte de six mois à un an la durée des fonctions des délégués exigée pour bénéficier de la protection, qui reste, elle, fixée à six mois après cessation des fonctions.

Rejoignant le souci que vous exposera mieux que je ne saurais le faire M. le rapporteur de la commission de la production et des échanges, les groupes de la majorité n'ont pas voulu imposer une charge financière trop lourde aux petites entreprises à qui devrait s'appliquer la loi.

Ce n'est qu'au-dessus de 150 salariés que les délégués syndicaux bénéficieront d'un crédit d'heures qui sera de dix heures si l'entreprise occupe de 150 à 300 salariés, mais qui restera fixé à quinze heures pour les entreprises comptant plus de 300 salariés.

Cependant, au-delà des critiques faites sur tel ou tel article, j'ai ressenti tout au long de la discussion en commission, à l'occasion de nombreuses conversations particulières, une certaine méfiance à l'égard du projet lui-même, et d'abord une méfiance à l'égard de toute l'activité syndicale dans l'entreprise.

C'est que le souvenir des événements passés est encore bien présent dans les mémoires ; c'est que certaines déclarations de responsables syndicaux résonnent trop comme des déclarations de guerre au Gouvernement de la République ; c'est que beaucoup pensent que l'exercice de l'action syndicale à l'intérieur de l'entreprise enlèverait manifestement à cette dernière le caractère qu'elle doit conserver d'être exclusivement un lieu de travail où la neutralité politique est essentielle.

Si l'on ne peut faire taire totalement ces craintes, on doit aujourd'hui incontestablement les surmonter : la politisation des syndicats aurait-elle eu la même ampleur si les organisations syndicales reconnues dans l'entreprise avaient été contraintes d'accorder plus de place aux revendications professionnelles concrètes qu'à l'activité du type général à laquelle les condamne le rôle même qu'on leur assigne ?

Dans la plupart des autres pays, la force syndicale, due au nombre des adhérents, repose sur l'implantation dans l'entreprise. La doctrine française de l'exclusion syndicale a contribué à politiser les organisations et, en conséquence, à les tourner vers l'action politique plutôt que vers l'action professionnelle. Le syndicat représente la force des travailleurs et il est le moyen d'expression normal des aspirations du monde au travail. Mais, au sein de l'entreprise, dirigeants et salariés se comportent comme s'ils concevaient différemment la finalité de l'entreprise.

Les dirigeants affirment que profit et productivité sont les seules raisons d'être de l'entreprise. Les syndicalistes s'expriment ou agissent comme si la seule raison d'être de l'entreprise était de satisfaire leurs légitimes aspirations. A chaque conflit, la divergence s'affirme avec plus de force et de violence.

Il serait sans doute vain, dangereux même, de penser que l'adoption de ce projet de loi réglerait tous les problèmes et supprimerait les incompréhensions et les antagonismes. Mais la section syndicale, parce qu'elle sera rivée aux réalités de l'entreprise, prendra l'optique du dialogue.

Or le dialogue a un grand mérite — un responsable d'une centrale syndicale me le rappelait ces jours derniers — « celui d'être et de succéder à un silence toujours lourd de menaces ».

Demain, les situations seront encore difficiles, les attitudes dures, les oppositions tenaces, les antagonismes réels ; mais les structures du dialogue, donc de la participation, sont maintenant en place. Un pas important sera franchi ce soir, je n'en doute pas.

Le vote favorable que nous émettrons sur votre projet, monsieur le ministre, sera aussi l'affirmation de notre volonté de vous aider à réaliser les objectifs que le gaullisme a fixés à notre action. (Applaudissements sur les bancs de l'union des démocrates pour la République et du groupe des républicains indépendants.)

M. le président. La parole est à M. Lebas, rapporteur pour avis de la commission de la production et des échanges. (Applaudissements sur les bancs de l'union des démocrates pour la République et du groupe des républicains indépendants.)

M. Bernard Lebas, rapporteur pour avis. Monsieur le président, monsieur le ministre, mesdames, messieurs, l'exposé très complet de M. Marcenet, rapporteur de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales, m'a conduit à limiter l'avis que je dois vous donner au nom de la commission de la production et des échanges.

Le large débat qui s'est instauré ce matin au sein de cette commission nous fait regretter de ne pouvoir présenter un plus vaste exposé. Nous avons été saisis trop tardivement de ses conclusions pour pouvoir les traiter en détail, tout en marquant la perfection de la tâche de la commission des affaires sociales.

Le texte du projet de loi que votre rapporteur a pour mission de vous présenter, au nom de la commission de la production et des échanges, répond aux engagements pris lors des discussions de Grenelle et qui figurent dans le protocole d'accord. Le Gouvernement, fidèle à ses promesses, a voulu que, sans tarder, un projet de loi soit discuté avant la fin de cette session.

Ce texte revêt pour nous une importance capitale. Il régularise, en effet, une situation qui n'avait que trop duré. Il permet aux syndicats professionnels — je ne parle pas des professionnels du syndicalisme — de vivre enfin au grand jour. Le syndicalisme va pouvoir désormais œuvrer, dans l'intérêt de tous, sans se couvrir ni du voile de la peur, ni de celui de la honte.

L'aspect social et économique du texte ne peut échapper à aucun d'entre nous.

L'aspect social, d'abord : le syndicalisme en sort renforcé et sa part dans la défense de justes revendications est authentifiée. La lutte, souvent menée auparavant dans la clandestinité, se trouve récompensée. Officiellement, le syndicat va pouvoir participer à l'action constructive.

L'aspect économique, ensuite : le Gouvernement, par ce projet, premier volet d'un triptyque traitant du droit syndical, de la participation et de la magistrature sociale, a voulu indiquer la place et l'importance qu'il accordait au syndicalisme.

Il a voulu montrer le rôle qu'il lui attribuait dans la participation : participation à la vie professionnelle, à la vie sociale, à la vie économique, à la vie de la nation.

Ce ne sont pas de vains mots, c'est une réalité : le syndicalisme acquiert par ce texte ses lettres de noblesse. Votre commission de la production et des échanges enregistre avec satisfaction la venue du syndicalisme français à la lumière. Elle espère que ce projet important, que nous allons voter, contribuera à la disparition de la lutte des classes et à l'avènement de rapports nouveaux entre les hommes.

A l'échelon de l'entreprise, comme dans le pays, un nouveau dialogue doit s'ouvrir. (Applaudissements sur les bancs de l'union des démocrates pour la République et du groupe des républicains indépendants.)

M. le président. La parole est à M. le ministre d'Etat chargé des affaires sociales. (Applaudissements sur les bancs de l'union des démocrates pour la République et du groupe des républicains indépendants.)

M. Maurice Schumann, ministre d'Etat chargé des affaires sociales. Mesdames, messieurs, après les excellents rapports que nous venons d'entendre, et avant d'entrer dans le détail technique des textes qui vous sont proposés, peut-être me permettez-vous, puisque aussi bien mes amis MM. Marcenet et Lebas m'y ont indirectement invité, de situer ce débat dans sa perspective politique.

Il y a moins de six mois, la France était couverte d'affiches représentant deux drapeaux entrecroisés — aucun des deux n'étant le drapeau national — au-dessous desquels trois mots étaient écrits : « Plus jamais ça ».

Cet engagement que signifie-t-il ? Il signifie d'abord, bien entendu, que nous entendons opposer, comme on l'a déjà dit à cette tribune, le pouvoir des urnes au pouvoir des rues, c'est-à-dire l'élan de la démocratie aux outrages de la violence quand elle prétend entraver l'exercice des libertés individuelles garanties par la Constitution de la République, et en particulier, vous avez eu raison de le dire, monsieur le rapporteur, de la liberté du travail. (Applaudissements sur les bancs de l'union des démocrates pour la République et du groupe des républicains indépendants.)

Mais cette promesse que nous nous sommes faite à nous-mêmes, « plus jamais ça », ne serait qu'un pari perdu d'avance si — bien loin de récuser ou d'insulter l'avenir, comme il vous en souvient, l'a dit le général de Gaulle à propos

d'un autre grand défi de l'histoire — nous n'étions pas dignes et capables d'offrir une nouvelle eau vive aux lèvres qui ont soif d'espoir et de dignité.

Monsieur le rapporteur, vous vous êtes référé aux grands objectifs du gaullisme. Permettez-moi de vous suivre sur ce terrain.

Je viens de prononcer ces deux mots : « espoir » et « dignité » : ce sont là, depuis trente ans, les mots clés du gaullisme.

Espoir et dignité de la France quand elle était piétinée. Espoir et dignité de la République, chaque fois qu'elle est outragée. Et maintenant espoir et dignité du travailleur qui veut, selon l'expression du Président de la République, « devenir et se sentir autre chose qu'un instrument de l'activité à laquelle il contribue », mais sans emprunter à des modèles lointains et fanés le secret de son véritable affranchissement. (*Applaudissements sur les mêmes bancs.*)

On a parlé — on parle encore souvent — de recul, de stagnation et de revanche ! On nous a fait ce procès d'intention ! Eh bien, ce procès d'intention nous entendons le retourner contre ceux qui nous l'intentent et le gagner en même temps, au même rythme, que la bataille du franc et du progrès économique.

Voilà pourquoi nous avons choisi ce moment, ce moment difficile, pour tenir l'engagement que, par la voix du Premier ministre, le Gouvernement a pris devant l'Assemblée nationale le jour même où il s'est présenté devant elle.

Reportons-nous encore six mois en arrière, six mois et trois jours pour être précis : ce jour-là, samedi 1^{er} juin, mon ami Jean-Marcel Jeanneney me transmettait rue de Grenelle, en même temps que ses pouvoirs, le constat des négociations qui s'étaient terminées le 27 mai, cinq jours plus tôt.

Dans ce document, qui n'avait été signé ni par les représentants des travailleurs, ni par ceux des employeurs, je relevais un chapitre, le septième, que j'ai sous les yeux, et qui disait ceci : « Le document annexé ci-après, relatif à l'exercice du droit syndical dans les entreprises, sera examiné au cours de réunions avec les organisations professionnelles et syndicales, en présence du ministre des affaires sociales, en vue d'éliminer les points de désaccord qui subsistent ».

S'il subsistait des points de désaccord, c'était donc qu'il y avait des points d'accord et, en effet, j'en trouvais, dans l'annexe, de nombreux et d'importants. C'est ce qui permettait au Gouvernement de s'engager — et je reprends ma lecture — à « élaborer, sur la base dudit document, éventuellement amendé, un projet de loi relatif à l'exercice du droit syndical dans les entreprises ».

La conclusion de cette promesse a été parfois, vous le savez, l'une des conditions de la reprise du travail. Le respect de cette promesse, que vous allez m'aider à tenir jusqu'au bout, sera la condition du renouveau des relations entre patrons et salariés, c'est-à-dire, car c'est bien de cela qu'il s'agit, la condition de la participation.

Dès le présent Gouvernement constitué, le 13 juillet, je convoquais les partenaires de la rue de Grenelle à une réunion commune pour les inviter à éliminer leurs points de désaccord. Cette réunion s'est, en fait, déroulée en deux temps : elle a commencé avant le congé d'août, le 30 juillet, et elle a repris aussitôt après les vacances, le 5 septembre.

Chacun, je dois le dire, restait sur ses positions, ce qui n'était pas surprenant dès lors qu'il appartenait au Gouvernement — qui ne pouvait et n'entendait pas s'y soustraire — d'opérer les choix essentiels.

Ceux-ci, cependant, étaient grandement facilités par les explications que je pouvais entendre et analyser personnellement. Des entretiens et des réflexions privés m'amenaient ensuite à préciser mon sentiment sur chacun des points en litige et, dès le début d'octobre, je fixais, d'une part, avec votre commission des affaires culturelles, familiales et sociales, la date de mon audition, d'autre part, avec les sept organisations présentes à Grenelle au mois de mai, la date de consultations séparées avec chacune d'elles.

Ces consultations ont eu lieu aussitôt après l'examen du budget de mon ministère par l'Assemblée nationale. Chaque organisation avait reçu quelques jours auparavant un avant-projet qui n'avait pas encore été soumis à mes collègues du Gouvernement. Vous voyez qu'il s'agissait donc d'un débat entièrement ouvert.

Je ne crois trahir le sentiment d'aucune des organisations qui furent alors mes interlocutrices en disant que toutes ont été satisfaites de la procédure suivie. Quelques-unes ont même exprimé à ce propos une certaine reconnaissance. Elles ont compris que, dans une matière aussi importante, qui touche

de près à la vie des entreprises, mon désir — qui sera, j'en suis sûr, partagé par l'Assemblée — était de ne rien imposer aux premiers intéressés. Le Gouvernement a entendu s'appliquer à lui-même la règle de la participation.

Ce mot que je prononce pour la deuxième fois — et vous verrez que ce ne sera pas la dernière, car comment se référer à une réalité sans utiliser constamment le mot qui la désigne ? — ce mot me conduit, avant de commenter devant vous les différents éléments du projet de loi, à le situer dans la politique économique et sociale du Gouvernement.

Politique économique d'abord, bien évidemment. Après que les consultations dont j'ai parlé eurent eu lieu, après que le Conseil d'Etat, puis le conseil des ministres eurent adopté le texte que je leur proposais et qui tenait largement compte des observations présentées, beaucoup pensaient — avec quelle abondance de détails ne l'a-t-on pas écrit et répété — que le Gouvernement allait plus ou moins subrepticement retirer le projet, le remiser dans ses tiroirs, ne serait-ce qu'en raison de l'ampleur de sa portée sociale.

Pouvait-il en aller autrement ? Le pouvoir était en proie à une grave crise monétaire dont il ne pouvait sortir que grâce à une dévaluation du franc de l'ordre de 10, 12 ou de 15 p. 100. Les travailleurs allaient, bien entendu, payer les frais de cette opération, puisqu'une hausse des prix, qu'on évaluait à 10 p. 100 au minimum, devait les priver des avantages de salaires obtenus au printemps.

En même temps et sans nul doute, toute idée de réforme sociale allait être renvoyée aux calendes grecques, dès lors que certains projets arbitrairement attribués au Gouvernement étaient assimilés à des « aberrations ».

Eh bien ! mesdames, messieurs, rien de tout cela n'est arrivé. Le franc n'a pas été dévalué et, croyez-moi, les considérations de caractère proprement social ont pesé très lourd sur cette décision. (*Applaudissements sur les bancs de l'union des démocrates pour la République et du groupe des républicains indépendants.*)

Les mesures que vous avez votées ensuite pour le redressement de notre économie ne mettent en cause aucun des engagements que le Gouvernement a contractés en mai.

Enfin, je me trouve aujourd'hui devant vous, dans les délais prévus, pour vous demander d'approuver un projet qui n'a pas la prétention d'être parfait — c'est d'ailleurs pourquoi vos commissions l'ont amendé sur un certain nombre de points et l'Assemblée nationale va en délibérer — mais dont la structure essentielle, je tiens à en remercier MM. les rapporteurs et les commissions dans leur ensemble, n'a pas été modifiée et, permettez-moi de vous le dire, ne doit pas être modifiée pour des raisons d'opportunité.

Qui ne connaît autour de soi — selon le mot fameux, regardez dans vos circonscriptions ! — des entreprises petites, moyennes ou grandes où l'exercice du droit syndical étant reconnu, des rapports de confiance réciproque entre la direction et les syndicats aplanissent les difficultés inévitables des relations professionnelles ?

Nous en connaissons d'autres où des militants syndicaux, dont la foi et l'abnégation ne sont pas en cause, se laissent aller à donner ou à suivre des consignes dont l'origine et les buts ne sont pas toujours d'ordre professionnel. D'où la double intention que définit la conclusion de notre exposé des motifs, à laquelle je vous demande la permission de me référer après M. Marcenet :

« Les conventions qui ont été signées récemment témoignent souvent de la volonté des partenaires sociaux d'organiser l'exercice du droit syndical dans l'entreprise... De tels accords autorisent l'espoir que, dans l'application de la loi, les chefs d'entreprise feront montre de la volonté de reconnaître les représentants des syndicats représentatifs comme leurs interlocuteurs naturels, et que ceux-ci sauront consacrer à leur action dans l'entreprise un caractère strictement syndical.

« Si ces deux conditions sont réunies, cette nouvelle étape du développement de notre législation favorisera l'amélioration des relations professionnelles et contribuera, par conséquent, au progrès économique comme au progrès social ».

Ce n'est pas par hasard que la conclusion de l'exposé des motifs lie le progrès économique au progrès social, car il faut avoir le courage de dire que la loi manquerait son but et serait sans doute bientôt vidée de son contenu si elle tournait au désavantage de notre production, de notre productivité, de nos exportations, donc de notre économie tout entière et, par voie de conséquence, de ceux-là mêmes qu'elle a pour objet de mieux protéger.

Quant à la politique sociale, d'autre part, qui constitue le second volet de cette partie de mon exposé, votre rapporteur a retracé brillamment l'évolution de notre droit syndical. J'ai peu de choses à ajouter à sa synthèse. Je dirai que, pour notre droit social tout entier, le législateur français a souvent été en avance sur les pays qui nous sont comparables. Je dirai aussi que cet acquis juridique n'a pas toujours entraîné une efficacité suffisante.

En effet, il ne suffit pas de promulguer des lois sociales excellentes dans leurs principes, dans leur inspiration, dans leur esprit, dans leur lettre, il faut aussi que ces lois et règlements soient appliqués effectivement et strictement après avoir été votés, et souvent à l'unanimité, par l'Assemblée nationale. Or, ce résultat demande la réunion de deux conditions.

La première est que ceux pour qui les lois sociales sont faites, ceux qui en sont les bénéficiaires et les acteurs soient associés à leur application. Trop souvent, une mauvaise utilisation des lois est faite par ceux qu'elles protègent, parce qu'ils ont le sentiment de n'en pas contrôler l'exécution.

Le meilleur exemple, auquel vous songez tous, est celui des comités d'entreprise.

Il y a des lois sur les comités d'entreprises, il y a l'ordonnance de 1945, il y a la loi du 18 juin 1966. J'ai participé à la préparation de la première et au vote de la seconde. Mais le Président de la République, qui fut l'inspirateur de l'une comme de l'autre, a pu dire qu'elles n'étaient pas appliquées partout, tant s'en faut !

Les grandes organisations syndicales ont beaucoup parlé, ces temps-ci — et elles ont eu raison — des licenciements abusifs, en ajoutant que les sanctions paraissaient à beaucoup trop légères et surtout trop tardives.

Voilà pourquoi le Gouvernement estime qu'il est devenu indispensable pour l'efficacité des lois passées comme des lois futures, d'associer les partenaires sociaux à l'exécution des lois qui les protègent. Tel sera le but des nouvelles juridictions sociales dont nous vous proposerons la création lors de la session de printemps.

La deuxième condition de l'efficacité des lois sociales est que, dans l'entreprise elle-même, chacun comprenne que le progrès social est lié au progrès économique. Pour les chefs d'entreprise, cela signifie qu'il n'y a pas de réussite possible sans un climat de paix sociale ; pour les travailleurs, cela signifie qu'il n'y a pas d'amélioration durable des conditions d'emploi et de travail dans une entreprise en déclin ou en difficulté.

Il est donc essentiel que les relations professionnelles soient assainies grâce à une meilleure connaissance par les employeurs et les travailleurs des problèmes de leur situation respective. Cela implique que les travailleurs soient informés complètement et directement de la marche de leur entreprise et soient même consultés sur certaines décisions qui entraînent des effets importants pour leur avenir ; cela suppose aussi que les chefs d'entreprise soient mieux renseignés sur les aspirations de leurs salariés avant de prendre leurs décisions.

Voilà ce que le Gouvernement entend — il fallait le dire une fois pour toutes — par la participation des travailleurs à la vie des entreprises.

Qu'il s'agisse de ce projet ou de celui sur les juridictions sociales, l'Assemblée aura amplement l'occasion d'en connaître et d'en débattre. Les intentions du Gouvernement sont loin d'être précisées sur de nombreux points et, d'ailleurs, comment pourraient-elles l'être avant que la consultation approfondie des personnes et des organisations intéressées ait pu se dérouler ? C'est donc, je le répète, à sa session du printemps prochain que le Parlement sera invité à se prononcer sur ces projets.

Qu'il me suffise de dire pour l'instant que, dans l'esprit du Gouvernement, tout dans ces deux projets sera conçu pour l'efficacité sociale ; rien ne sera conçu contre l'efficacité économique. Tous les dirigeants qui ont pris le soin d'étudier la gestion sociale de leur entreprise savent que le prix des conversations, des réunions d'information ou de la documentation est toujours inférieur au gain de dynamisme que procure un personnel averti et conscient des réalités.

Voilà, mesdames, messieurs, comment s'ébauchent la magistrature sociale et la participation des travailleurs à la vie des entreprises. Il me reste maintenant à ouvrir le troisième volet de ce triptyque, qui, dans le temps, est bien entendu, le premier : l'exercice du droit syndical dans les entreprises.

Il s'agit du texte dont nous délibérons.

J'ai rappelé tout à l'heure que l'annexe au protocole de Grenelle comprenait, entre les délégations patronales et ouvrières, des points d'accord et des points de désaccord.

Pour les points d'accord, mon rôle était facile. Il me suffisait de les traduire en termes juridiques dans la loi, ce qui pouvait ici et là soulever quelques légères difficultés de rédaction, sans plus.

Le plus important de ces points d'accord, c'était évidemment la reconnaissance du droit syndical lui-même, ou, plus précisément — je cite — « la garantie de la liberté collective de constitution de syndicats ou des sections syndicales dans l'entreprise ».

C'est sur cette phrase que se fonde tout le projet de loi. En théorie, elle n'est d'ailleurs nullement révolutionnaire. Tout le monde sait que la liberté syndicale existe en France depuis 1884 ; beaucoup savent que le livre III du code du travail, depuis 1956, mentionne l'exercice de l'activité syndicale dans l'entreprise. Mais personne n'ignore que l'absence dans notre droit d'une organisation précise des droits et des devoirs du syndicat dans l'entreprise était trop souvent interprétée — les deux rapporteurs l'ont dit et c'est une réalité qui domine notre débat — comme la négation de la liberté syndicale.

Combien de fois n'avons-nous pas entendu dire — M. Marcenet l'a souligné, M. Lebas y a fait allusion — que le droit syndical s'arrêtait à la porte de l'entreprise, que l'entreprise devait être un terrain syndicalement neutre ? Autant de formules qui ont servi — il faut bien le dire — à justifier des mesures en définitive peu propices à la paix et au travail.

A l'inverse, privés d'une règle de conduite ayant force légale, les syndicats pouvaient, au nom de la conquête des droits fondamentaux, organiser — certains d'entre eux ne s'en sont pas fait faute — des actions néfastes à la marche des entreprises et même à l'expression démocratique de la volonté des travailleurs.

Je ne dis pas que cette situation prévaut dans toutes les entreprises, bien loin de là. Je dis seulement, et de la façon la plus nette, qu'une cause importante de friction entre employeurs et travailleurs doit être éliminée demain. Et, si l'on me dit que ce sont les événements de mai qui ont provoqué cette nouvelle étape du progrès social, je répondrai qu'ils l'ont sans doute accélérée et que je m'en réjouis.

Car le Gouvernement aura ainsi pu présenter un projet qui reflète sa politique, non pas en l'imposant à une catégorie sociale, ce qui aurait sans doute conduit à un échec, mais en tirant les conséquences d'un accord de principe entre les employeurs et les travailleurs eux-mêmes.

Outre cet accord de principe, il y en avait d'autres, plus précis concernant, par exemple, les moyens d'expression des syndicats, la désignation de délégués syndicaux et leur protection dans des conditions analogues à celles des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise. Je n'y reviens donc pas pour l'instant. La discussion des articles me permettra de répondre aux questions que vous souhaiteriez me poser.

Mais je voudrais évoquer tout de suite le point de désaccord qui me semble le plus important et vous exposer la position que j'ai prise et que je maintiendrai à son sujet : il s'agit du nombre de salariés au-delà duquel la section syndicale et, par conséquent, le délégué syndical, auront droit à l'existence légale.

Je dois d'abord faire remarquer que, dans l'annexe au protocole de Grenelle, aucun seuil — je dis bien aucun — n'est mentionné, ce qui ne veut pas dire que la question n'a pas été abordée. Elle l'a été, en effet, par la confédération générale des petites et moyennes entreprises qui, sans rencontrer l'accord des syndicats — je n'ai pas besoin de vous le dire — a demandé un seuil de 300 salariés, c'est-à-dire celui-là même au-delà duquel une entreprise peut être censée dépasser la dimension petite ou moyenne.

« J'avais voulu m'en tenir à la lettre — ou plutôt à l'absence de chiffre — de l'annexe — et peut-être me le reprochera-t-on sur certains bancs — je vous aurais présenté un projet qui aurait prévu la désignation de délégués protégés — un par section syndicale — chez le commerçant, l'agriculteur ou l'artisan qui recourt aux services d'un seul salarié, voire de cinq ou de dix. Je n'ai pas voulu le faire, et cela pour une raison qui ne doit rien à la doctrine et tout au bon sens : c'est qu'une loi de ce genre aurait été strictement inapplicable, qu'il n'y a rien de plus dangereux que d'édicter une loi sociale qui tombe en désuétude en raison même de son « inapplicabilité. »

Imaginez un instant combien il me faudrait d'inspecteurs du travail — je sais que leur nombre est insuffisant, mais pas tout à fait à ce point — pour vérifier que le gsragiste de votre village ou de votre quartier a bien passé accord pour l'octroi

de panneaux d'affichage, que la vendeuse de votre librairie, la secrétaire de votre dentiste peut librement se distribuer à elle-même le journal de son syndicat. C'était proprement inconcevable. Il fallait donc un seuil.

Mais lequel ? Si j'ai choisi celui de 50, c'est en me référant à la fois aux textes et aux faits. Les textes sont ceux qui sont relatifs aux comités d'entreprise : l'ordonnance de 1945 qui les rend obligatoires au-delà de 50 salariés et la loi du 18 juin 1966 qui institue les délégués syndicaux auprès des comités d'entreprise.

A vos prédécesseurs, dont j'étais d'ailleurs, comme au mien et à moi-même, il a semblé que ce seuil de 50 était celui en deçà duquel il n'y avait guère de structure syndicale possible, et, en fait, guère d'entreprise au sens moderne du terme.

Les faits que j'ai observés avec attention sont ceux qui m'ont été livrés à la fois par mes interlocuteurs syndicaux et par mon expérience personnelle ; ils concernent les incidents entre chefs d'entreprise et militants syndicaux, à l'occasion d'absences irrégulières, d'entraves à la liberté du travail, de mises à pied ou de licenciements abusifs. Aucun de ces incidents n'était né dans une entreprise de moins de 50 salariés. Je ne parle pas en général ; je pense à des cas qui m'ont été signalés ou que j'ai moi-même observés. Au contraire, beaucoup, malheureusement, s'étaient produits dans des entreprises de 80, 100 ou 200 salariés.

Il m'a donc paru impossible d'abaisser le seuil au-dessous de 50 et injuste de l'élever au-dessus de 50. En revanche, après avoir choisi ce même chiffre en toute connaissance de cause et en sachant qu'il provoquerait des protestations dans deux sens opposés — nous aurons sans doute l'occasion de le constater au cours de cette discussion — j'ai introduit dans le texte des précisions qui en complètent la portée. J'ai tenté de me placer au confluent de ces deux courants contradictoires, d'ailleurs l'un et l'autre légitimes, dont le premier, issu des syndicats, se place surtout sur le plan social et le second, issu des petites et moyennes entreprises, se situe avant tout sur le plan économique.

A l'égard de ceux qui me disent que les travailleurs des petites entreprises sont dépourvus de protection, j'ai tenu à rappeler, en tête de la loi, les dispositions du code du travail : celles-ci s'étendent à tous les travailleurs et toutes les entreprises. C'est dire que les tribunaux aujourd'hui, et — si, comme je l'espère et comme je le crois, vous voulez bien nous suivre quand nous vous soumettrons un projet de loi les instituant — les cours sociales demain, en vertu de l'article 55 du livre III du code du travail, sont et seront compétents pour réprimer les atteintes au droit syndical, quelle que soit la dimension de l'entreprise.

A l'égard de ceux — peut-être plus nombreux dans cette Assemblée — qui craignent que les petites entreprises ne souffrent de charges insupportables du fait de la nouvelle loi, j'ai prévu non pas un seuil, mais deux. J'insiste sur ce point qui est probablement l'une des clefs du système.

Les dispositions qui entraînent certaines obligations matérielles pour les entreprises, c'est-à-dire la fourniture d'un local commun pour les délégués syndicaux et l'octroi d'un crédit d'heures, ont été limitées aux entreprises de plus de cent salariés. J'ai, en outre, précisé que le crédit d'heures, mentionné dans la loi, serait un plafond et non, comme je l'avais d'abord envisagé, un plancher. J'ai enfin fixé le chiffre, non à vingt heures comme pour les membres des comités d'entreprise, mais à quinze heures comme pour les délégués du personnel.

Je sais fort bien que ces assouplissements peuvent ne pas paraître suffisants. Mais la souplesse deviendrait un vice si elle compromettrait les droits essentiels ouverts par le projet ou les facilités indispensables à leur exercice. Tel est bien aussi le sentiment de votre commission des affaires sociales. Je n'en dis pas plus sur ce point avant de connaître le sentiment de l'Assemblée, car je suis trop vieux parlementaire pour ne pas respecter le droit d'amendement.

Je voudrais maintenant, avant de conclure cet exposé introductif, apporter des précisions sur quelques points qui me semblent importants, parce qu'ils ont été les plus litigieux.

D'abord, sur la notion d'entreprise, on m'a demandé d'éclaircir le sentiment du Gouvernement et la signification du texte. L'article premier mentionne « toutes les entreprises occupant habituellement plus de 50 salariés, quelles que soient la nature de leurs activités et leur forme juridique ». Cette formule englobe non seulement les entreprises industrielles, commerciales et agricoles, mais aussi les associations à but lucratif, les offices ministériels, les professions libérales, dont nous n'avons pas voulu, pour des raisons de forme, reprendre l'énumération qui en avait été faite dans l'ordonnance de 1945 et dans la loi de 1966.

Mais surtout, nous avons voulu étendre le bénéfice de la loi aux entreprises publiques, qu'elles soient soumises au régime social de droit commun, et notamment à la législation sur les conventions collectives, ou qu'elles soient pourvues d'un statut spécial. J'insiste sur ce membre de phrase. Le Gouvernement a donc été au-delà des engagements qu'il avait pris au mois de mai. Il s'était alors déclaré « prêt à favoriser, pour sa part, le libre exercice du droit syndical dans les entreprises publiques et la fonction publique, sous réserve d'apporter au projet de loi les précisions et les compléments permettant son adaptation aux nécessités de ces services ».

Cette réserve est surtout valable pour la fonction publique, qui pose des problèmes très différents de ceux des entreprises. Mon collègue M. Malaud, en liaison avec les organisations professionnelles et syndicales, met d'ailleurs actuellement au point les textes nécessaires. Il tiendra une nouvelle réunion le 18 décembre. Aucun retard ne sera apporté par le Gouvernement à la publication de ces textes, qui ne peuvent d'ailleurs que perfectionner ce qui existe déjà. On ne saurait guère, en effet, reprocher à l'administration de méconnaître les droits syndicaux dans ses services.

Il en va de même pour les entreprises publiques où les syndicats sont reconnus et siègent même souvent dans les conseils d'administration. Certes, le statut particulier à certaines d'entre elles prévoit souvent des modalités différentes de celles mentionnées dans la loi. Il a paru néanmoins opportun, pour ne laisser aucun doute sur la volonté du Gouvernement d'assurer l'exercice des droits syndicaux dans ses propres entreprises, d'inclure celles-ci dans l'application de la présente loi, sans que le délai et les réserves enregistrés au mois de mai soient maintenus. Les cas particuliers pourront facilement se régler grâce à l'article 14 de la loi qui se réfère aux conventions et accords comportant des clauses plus favorables.

Ma deuxième et dernière remarque concerne un point qui s'est révélé, toutefois, au cours des dernières semaines, moins litigieux que le précédent. Il s'agit de la notion de syndicat représentatif.

Il faut qu'il n'y ait aucune espèce d'ambiguïté dans ce domaine. L'accord conclu à Grenelle entre employeurs et travailleurs — et sur ce point il s'agissait bien d'un accord — mentionnait la constitution de syndicats ou de sections syndicales dans l'entreprise à partir des organisations syndicales représentatives à l'échelon national.

Je n'ai pas voulu m'écarter de la formule qui consiste à placer les cinq grandes confédérations syndicales sur le même pied. On m'a demandé au cours des négociations d'établir une discrimination entre ces cinq grandes confédérations. Certains amendements dont j'ai pris connaissance conduiraient en fait au même résultat. D'avance, je demande à leurs auteurs de réfléchir aux conséquences que ne manquerait pas d'entraîner l'adoption de ces amendements. Même si certains me conseillent encore d'établir une différence entre les centrales syndicales, selon l'audience dont chacune bénéficie dans une entreprise donnée, selon les voix qu'elle a recueillies aux élections professionnelles ou selon le nombre de ses adhérents, je reste convaincu, mesdames, messieurs, que le rôle du Gouvernement n'est pas de créer ou de mesurer la représentativité, mais de la constater.

Dès lors que certaines organisations répondent aux critères de la représentativité sur le plan national, il n'appartient au Gouvernement que d'en tirer les conséquences, sans faire aucune distinction. Toute autre attitude conduirait — et je vous rends attentif à ce danger — à je ne sais quelle immixtion dans les affaires internes des syndicats, ce qui est tout à fait contraire à nos traditions et à l'esprit même de la loi.

Cette même tradition, mesdames, messieurs, consacrée par la Constitution, nous interdisait — si sur ce point j'ai éveillé certaines critiques, je plaide coupable — d'exclure du bénéfice de la loi d'autres syndicats n'appartenant pas à une confédération représentative sur le plan national mais constitués dans le cadre d'une seule entreprise, ou affiliés à une organisation régionale ou nationale, dès lors que ces syndicats sont reconnus représentatifs dans l'entreprise considérée.

Le deuxième paragraphe de l'article premier ne prête à aucune ambiguïté. Il dispose que « dans toutes les entreprises occupant habituellement plus de 50 salariés, quelles que soient la nature de leurs activités et leur forme juridique, les syndicats représentatifs dans l'entreprise bénéficient des dispositions de la présente loi ».

J'ai eu le sentiment, en lisant certaines critiques véhémentes qu'avait appelées ce paragraphe, d'avoir innové. Or, précisément, la constatation que j'ai faite en me reportant aux textes ou aux précédents, c'est que je n'ai pas innové. Je n'avisais d'ailleurs pas l'intention de le faire.

Cette notion de représentativité dans l'entreprise est bien connue du législateur et de la jurisprudence. Elle est couramment appliquée aux élections des délégués du personnel ou des membres des comités d'entreprise, puisqu'au premier tour de ces élections, les candidats doivent être présentés par les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Lorsqu'il y a contestation — je connais au moins deux cas récents, et je pourrais en citer beaucoup d'autres — c'est le juge d'instance — demain, ce sera la cour sociale — qui est compétent pour la trancher. Comment forme-t-il son jugement ? Et bien, à l'aide des fameux critères énumérés dans la loi du 11 février 1950 sur les conventions collectives, loi qu'il me souvient clairement d'avoir discutée et votée, après être intervenu dans la discussion générale. Ces critères sont les effectifs, l'indépendance, les cotisations, l'expérience, l'ancienneté et aussi — ce dernier critère paraîtra peut-être un peu désuet à certains députés qui ont le privilège de la jeunesse, mais je suis convaincu que, quel que soit notre âge, il n'en conserve pas moins toute sa valeur — l'attitude patriotique pendant l'occupation.

C'est donc à ces critères et à cette jurisprudence qu'il sera fait appel pour l'application de l'article premier de la nouvelle loi. Rien n'autorise à penser que les difficultés doivent être plus grandes que pour les textes antérieurs. Tout porte même à croire, à la lumière des précédents anciens et récents, qu'aucune difficulté ne surgira pour peu qu'on n'en soulève pas artificiellement.

Cette obligation où nous nous trouvons de garantir la même liberté à tous les syndicats représentatifs — je dis bien : tous les syndicats représentatifs — ne laisse pas de poser un problème dont je ne sous-estime pas l'importance.

Du fait de la pluralité syndicale qui existe en France — et je garde en mémoire les développements brillants que M. le président de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales a faits en ma présence lors de la discussion du texte de loi en commission — le nombre de délégués risque de se multiplier au-delà de ce qui est utile et raisonnable.

Outre ce que j'ai déjà indiqué sur les seuils et sur les crédits d'heures, nous avons introduit deux précisions supplémentaires. La première consiste à limiter à une section syndicale la représentation de chaque syndicat. Cela signifie que les sections dites « catégorielles » ne sont pas admises et qu'il appartient au syndicat de confier à son délégué ou, dans les grandes entreprises, à l'un de ses délégués — ce point n'a pas fait l'objet de litige au cours des entretiens préliminaires — la tâche de représenter les cadres ou les agents de maîtrise, ou telle catégorie professionnelle particulière.

La rédaction de l'article 2 est parfaitement claire à cet égard. Il dispose en effet que « Chaque syndicat représentatif peut constituer, au sein de l'entreprise, une section syndicale qui assure la représentation des intérêts professionnels de ses membres conformément aux dispositions de l'article 1^{er} du livre III du code du travail. »

La deuxième précision ne figure pas dans le texte de loi, mais vous avez le droit de connaître l'intention du Gouvernement à ce sujet : il s'agit du nombre de délégués par entreprise ou par établissement pour chaque section syndicale.

Il est vrai, monsieur le président, mesdames, messieurs, que ce nombre peut être considérable, mais il est la rançon de la liberté. La liberté divise. On peut s'en féliciter ou le déplorer. C'est une constatation à la fois de droit et de fait et chacun sait, au surplus, qu'en France la pluralité syndicale est la conséquence et non la cause d'une politisation regrettée par certains, voire par beaucoup.

Si cette deuxième précision concernant le nombre de délégués par entreprise ou par établissement pour chaque section syndicale ne figure pas dans le texte de loi, c'est parce qu'il s'agit là d'une disposition de caractère réglementaire, en vertu de l'article 37 de la Constitution. Le Conseil d'Etat est d'ailleurs formel sur ce point.

Pour cette raison, les amendements qui tendraient à faire fixer par la loi le nombre des délégués seraient irrecevables. Mais, à mon sens, cela ne doit pas créer de difficultés. En effet, si l'article 8 du projet renvoie à un décret — de la même manière, le nombre des membres des comités d'entreprise avait été fixé par décret ; la loi est du 18 juin 1966 et le décret du 21 septembre de la même année — cette distinction est purement juridique et n'entraînera aucun retard dans l'application de la loi.

Vous connaissez d'ailleurs nos intentions : j'en ai fait part à la commission des affaires culturelles, familiales et sociales. Elles sont de fixer le nombre des délégués à 1 entre 50 et 1.000 salariés,

à 2 entre 1.000 et 3.000, à 3 entre 3.000 et 6.000, et à 4 au-delà de 6.000. Je pense que ces chiffres ne sont pas de nature à accroître sensiblement les charges des entreprises et qu'ils sont en même temps suffisants pour permettre aux délégués d'assurer leurs fonctions. En bref, ils concilient eux aussi — car c'est bien la finalité du projet de loi — la notion de progrès social et celle de progrès économique.

Mesdames, messieurs, après avoir achevé la présentation du projet de loi, je veux maintenant conclure avant l'ouverture de la discussion générale.

Le vieux parlementaire que je suis tient autant que le plus soucieux d'entre vous au droit de critique et d'amendement. Osera-t-il, cependant, vous demander de l'utiliser en prenant soin de ne pas mutiler le corps d'un texte équilibré, de ne pas en altérer l'esprit et — pour aller au fond de ma pensée — de ne pas en briser l'élan ? Vous le savez, les travailleurs sont toujours sensibles à un certain ton, à une certaine chaleur. Ils en ont aujourd'hui, pour deux raisons au moins, plus besoin que jamais. D'abord, je vous le rappelle, la majorité d'entre eux ont, du 30 mai au 30 juin derniers, répondu une fois de plus à l'appel du général de Gaulle et préservé la légalité républicaine, c'est-à-dire la loi du suffrage universel. (Applaudissements sur les bancs de l'union des démocrates pour la République et du groupe des républicains indépendants.)

Nous devons aujourd'hui leur démontrer — contrairement à beaucoup de ceux qui, dans le passé, ont gagné des batailles politiciennes en se servant d'eux — qu'ils ont eu raison de faire confiance à la République pour répudier non pas un désordre mais deux désordres, celui qui naît de la violence et celui qui naît de l'injustice (Applaudissements sur les mêmes bancs), lequel n'est pas moins authentique ni moins dangereux que le premier.

Et puis — je voudrais m'exprimer ici avec mesure — lequel d'entre vous ne sent pas que l'histoire nous offre une chance à saisir ? Il s'est passé trop de choses au centre et à l'est de l'Europe pour que des millions d'hommes et de femmes à la recherche d'un horizon perdu puissent encore situer « la jeunesse du monde » là ou un poète généreux, qui a longtemps siégé parmi vous, croyait la découvrir il y a quarante ans.

La véritable question qui vous est posée est grave : sommes-nous capables ou non de prendre le relais d'une espérance perdue, d'intégrer le syndicalisme dans la vie normale de la société française et les institutions permanentes de la République — ce qui n'est pas une façon de lui ravir mais, au contraire, la seule façon de lui rendre ou de lui assurer l'indépendance — et de l'associer à un ordre nouveau fondé sur la participation, c'est-à-dire, en définitive, sur la dignité sociale de chacun ? (Applaudissements sur les bancs de l'union des démocrates pour la République et du groupe des républicains indépendants.)

Mesdames, messieurs, votre réponse est attendue par toutes celles, par tous ceux qui vous ont ouvert, et qui nous ont ouvert, il y a moins de six mois, le crédit de confiance le plus large, donc aussi le plus difficile à mériter, dont ait jamais bénéficié une de nos assemblées parlementaires, par toutes celles, par tous ceux qui, quand ils disent : la République, pensent aussi surtout à la paix entre Français. (Applaudissements sur les bancs de l'union des démocrates pour la République et du groupe des républicains indépendants.)

M. le président. Dans la discussion générale, la parole est à M. Fontanet. (Applaudissements sur les bancs du groupe Progrès et démocratie moderne.)

M. Joseph Fontanet. Mesdames, messieurs, le projet dont nous sommes saisis tend à mettre fin à une situation anormale.

Hors de l'entreprise, le syndicalisme n'est pas contesté. Il est reconnu comme interlocuteur valable au plan professionnel, au plan régional et au plan national.

M. Marcenet énumère opportunément, dans son rapport, les attributions des syndicats au Conseil économique, dans les commissions du Plan, à la commission des comptes de la nation, dans de nombreux comités, dans de nombreux conseils d'administration d'organismes sociaux ou d'entreprises nationales, dans les comités d'expansion et dans les Coder. Je me rappelle, étant membre du Gouvernement, avoir assisté au palais de l'Élysée, sous la présidence même du Chef de l'Etat, à une réunion du conseil supérieur du Plan à laquelle participaient les dirigeants de toutes les grandes organisations professionnelles et, par conséquent, des centrales syndicales.

Au contraire, dans l'entreprise, la plus importante des cellules de base de la vie économique et sociale, les syndicats sont encore presque toujours des sociétés secrètes dont l'existence n'est pas reconnue. Ainsi, le syndicalisme est considéré comme majeur au

sommet, mais son support au niveau de l'entreprise est pratiquement absent.

Cette situation n'est pas seulement anormale et illogique, elle est néfaste. Elle appauvrit l'information et la responsabilité des syndicalistes de base. Le divorce qui s'opère ainsi entre le syndicalisme d'entreprise et le syndicalisme de confédération a de graves inconvénients. Alors que le dialogue au niveau élevé, entre les pouvoirs publics, le patronat et les syndicats, est souvent constructif parce que les responsables ont dépassé les complexes du syndicat d'entreprise et ont acquis une formation économique approfondie, la confrontation entre les chefs d'entreprise et les syndiqués demeure — non pas toujours, heureusement, mais trop souvent, hélas — chargée d'incompréhension et de méfiance réciproques.

Ce divorce mine l'autorité des dirigeants régionaux et nationaux des syndicats. L'irresponsabilité qu'il cultive à la base et le sentiment de frustration qu'il développe favorisent des poussées d'anarcho-syndicalisme comme celles qui se sont produites au mois de mai, débordant les chefs qui deviennent incapables de faire respecter les engagements qu'ils ont souscrits.

Aux chefs d'entreprise, qui craignent que le renforcement du syndicalisme n'aboutisse à créer des hiérarchies parallèles à celle sur laquelle ils exercent leur autorité, nous demandons de réfléchir au risque encore bien plus grave et nullement théorique — les événements l'ont prouvé — de mouvements sociaux absolument sauvages et incontrôlables, permis par le comportement d'une masse aveugle et inorganisée.

M. Pierre Abelin. Très bien !

M. Joseph Fontanet. Par ailleurs, nombreux sont les salariés qui préfèrent, dans ces conditions, ne pas être syndiqués. Dès lors, ceux qui se syndiquent par doctrine ou par réaction personnelle ont naturellement une attitude plus revendicative, plus violente que dans les autres pays où le syndicat a droit de cité dans les entreprises.

Quant aux chefs d'entreprise, ils ne sont pas, non plus, enclins à dialoguer avec un organisme qui ne représente qu'une faible fraction de leur personnel.

Un syndicalisme minoritaire est nécessairement un syndicalisme de combat. Il subit plus facilement l'emprise politique, et notamment l'emprise d'une certaine politique. (*Applaudissements sur les bancs du groupe Progrès et démocratie moderne et sur plusieurs bancs de l'union des démocrates pour la République.*)

Dans le domaine social comme dans les autres, nous croyons qu'un pays majeur a besoin de corps intermédiaires responsables pour fonder la cohésion nationale sur l'adhésion consciente et active aux disciplines qui permettent d'atteindre les objectifs de progrès.

Nous sommes donc favorables, monsieur le ministre, aux principes du projet de loi, mais nous n'approuvons pas toutes ses modalités. Sans entrer dans le détail des modifications que nous souhaitons — ce que la discussion des articles et des amendements nous donnera l'occasion de faire — je voudrais présenter dès à présent quelques observations principales.

D'abord, les conséquences de l'accord de Grenelle concernant la « présomption de représentativité » accordée aux grandes centrales nationales et qui ne fait que prendre acte de la dispersion actuelle des forces syndicales dans notre pays, peuvent conduire à une multiplication des sections syndicales, laquelle posera, au niveau des petites entreprises notamment, des problèmes graves de gestion du personnel et de poids relatif des charges en crédits d'heures.

Au moment où un effort de productivité sans précédent est réclamé à ces petites et moyennes entreprises dont le dynamisme et la capacité compétitive sont essentiels à notre écosystème présente dans votre projet initial. Il faut chercher, supplémentaires ne constituent pas un handicap trop lourd, parce que proportionnellement beaucoup plus élevé que dans les grandes sociétés.

Nous pensons que cette considération, que vous n'avez pas ignorée, monsieur le ministre, n'a pas toujours été suffisamment présente dans votre projet d'origine. Il faut chercher, croyons-nous, des solutions qui, sans amoindrir la protection nécessaire pour permettre au syndicalisme de se constituer et de se développer dans les entreprises, atténuent les répercussions de ces mesures sur le prix de revient de ces affaires moyennes et petites.

En second lieu, il faut éviter que les conséquences du pluralisme syndical ne soient encore accrues par le risque d'une prolifération de syndicats catégoriels qui réclameraient la représentativité au nom de leur affiliation à la même centrale

nationale. Pouvez-vous, monsieur le ministre, nous confirmer que de tels syndicats catégoriels ne seraient pas considérés comme des syndicats professionnels et qu'ils seraient, de ce fait, exclus du bénéfice de la loi ?

M. le ministre d'Etat chargé des affaires sociales, Monsieur Fontanet, vous m'avez entendu le dire à cette tribune dans les termes mêmes où vous venez de me le demander.

M. Joseph Fontanet. Monsieur le ministre, je vous prie de m'excuser si j'ai eu un moment d'inattention au cours de votre exposé. Je vous remercie donc de la réponse affirmative que vous avez donnée par avance à ma question.

D'ailleurs, ce frein nécessaire à la catégorisation du syndicalisme est conforme à l'intérêt de ce dernier, car rien ne l'affaiblirait plus que sa pulvérisation en faveur d'intérêts trop particuliers.

En outre, nous sommes favorables à l'insertion dans le texte de la loi d'un rappel explicite, comme l'a voulu la commission, du principe selon lequel le renforcement du syndicat dans l'entreprise doit avoir pour corollaire le renforcement du respect de la liberté individuelle du travail.

Les abus auxquels se sont livrées, au mois de mai et de juin, des minorités agissantes et oppressives, le plus souvent en dehors de tout mandat syndical, révèlent que cette confirmation n'est pas superflue.

Mais notre principale observation vise l'absence, dans le projet de loi, de toute réforme tendant à réorganiser la forme et le rôle de la représentation des salariés dans l'entreprise.

Faite de sédiments successifs, jamais refondue ou si peu, la législation actuelle est ainsi particulièrement déféctueuse. Délégués du personnel, membres cadres et ouvriers du comité d'entreprise, délégués syndicaux dont les prérogatives ont été précisées et renforcées en 1966, nouveaux délégués des sections syndicales aujourd'hui, tous ces représentants du personnel voient leurs attributions se chevaucher et s'entremêler dans des conditions irrationnelles et préjudiciables au meilleur dialogue entre partenaires sociaux comme à la prise effective des responsabilités de chacun. Et ne nous dit-on pas que pourraient encore s'y ajouter d'autres délégués, membres d'un nouveau comité, distinct du comité d'entreprise et plus spécialement voué à la participation ?

Il faut absolument mettre de l'ordre dans ces structures, et nous regrettons, monsieur le ministre, que vous n'ayez pas saisi l'occasion de ce projet, qui était bonne, pour nous le proposer.

Nous le regrettons d'autant plus que, dans cette confusion, quelle sera la compétence des sections syndicales d'entreprise que vous nous proposez d'instituer ? Ne risquent-elles pas de se voir confinées dans un simple rôle de recrutement et de propagande, et exposées à une tentation de surenchère qui sera grande si elles sont en situation de concurrence sans partager de véritables responsabilités ?

Faute d'insérer la création des sections syndicales dans une grande réforme de la représentation des salariés dans l'entreprise, le Gouvernement fait courir un sérieux danger de dénaturation à la nouvelle institution qu'il nous propose. C'est pourquoi nous avons déposé un amendement vous demandant, monsieur le ministre, dans l'intérêt même du syndicalisme fort et responsable que nous voulons, de prendre l'engagement de procéder prochainement à cette réforme générale.

Ce débat s'inscrit dans la recherche des conditions assurant une meilleure participation des travailleurs à la vie des entreprises et de l'économie. C'est pourquoi il va bien au-delà de la réglementation de l'affichage, du droit de réunion ou de distribution de tracts dans les usines et les bureaux.

Avant l'adoption et la mise en œuvre des mesures dont nous débattons aujourd'hui, comme de celles dont nous débattons bientôt et qui sont liées au même problème, il est essentiel que le Gouvernement expose clairement les principes qui commandent les réformes qu'il nous propose. Les organisations patronales, les différents syndicats peuvent avoir — et ont effectivement — des opinions divergentes à ce sujet, mais il appartient au Gouvernement de définir sans ambiguïté sa ligne directrice.

En effet, alors que la participation s'avère aisée à développer au niveau des branches professionnelles, des régions, du Plan et de bien d'autres instances, elle pose des problèmes difficiles au sein de l'entreprise.

Or, à cet égard, les intentions de l'exécutif nous paraissent confuses.

Qu'il me suffise de rappeler les avatars tout récents de l'amendement de M. Louis Vallon et, aujourd'hui encore, les

divergences de vues, de notoriété publique, entre d'éminents membres du Gouvernement.

Ne sous-estimez pas, monsieur le ministre, la gravité de ces hésitations ou de ces contradictions. Elles contribuent à détériorer sérieusement à la fois le climat de confiance nécessaire entre partenaires sociaux pour le succès de la politique de participation et le climat de confiance nécessaire au succès de la politique de redressement économique, financier et monétaire.

Très brièvement, nous voudrions donc vous exprimer ce que nous pensons à ce sujet.

Nous croyons que l'exécutif devrait dire clairement qu'il distingue deux types de décisions dans l'entreprise : celles qui relèvent de la gestion et celles qui relèvent du gouvernement de l'entreprise.

Les décisions qui relèvent de la gestion de l'entreprise constituent un domaine de choix pour le développement de la participation. Ce développement sera d'autant plus réalisable et utile, qu'il s'agisse de la participation aux décisions ou de la participation aux fruits correspondants, que les nécessités pratiques rejoignent, à cet égard, le souci humain et social de promotion des travailleurs.

L'évolution technologique confie de plus en plus le travail aveugle à la machine, le travail intelligent à l'homme. Le fameux précepte de Taylor : « Ne pense pas » — *don't think* — serait aujourd'hui une absurdité technique.

Par ailleurs les méthodes modernes de gestion ont mis davantage en valeur l'efficacité de l'information et de la consultation à l'intérieur de l'entreprise, de la décentralisation des fonctions, de la délégation des responsabilités, de la direction par objectifs.

Ainsi, par une heureuse convergence, la participation aux décisions dans ce domaine est conforme à la fois aux finalités économiques et aux finalités sociales de l'entreprise.

Les décisions appartenant au gouvernement de l'entreprise sont d'une autre nature. Ce sont celles qui engagent sa stratégie en matière d'investissements, de prix, de commercialisation, par exemple. Elles sont essentiellement innovation, anticipation, prise de risque, pari. Elles n'échappent pas à toute participation, spécialement au niveau des cadres, car leur élaboration est de plus en plus collective. Mais l'acte ultime de choix et d'arbitrage ne peut être partagé. Il appartient obligatoirement au chef d'entreprise dans le système économique qui est le nôtre. Faire autrement serait détraquer le ressort déjà trop fatigué de ce système, en décourageant l'épargne de remplir son rôle d'initiative, d'entreprise au sens le plus noble du terme.

D'ailleurs, les travailleurs, s'ils aspirent à l'intelligence de leur travail, s'ils veulent en saisir l'insertion dans la tâche collective à laquelle ils participent, s'ils désirent faire entendre leur avis, s'ils veulent prendre leur part de responsabilité dans l'œuvre commune, aspirent-ils réellement à engager leur responsabilité dans la stratégie commerciale et financière de l'entreprise et par là même à en partager, voire à en subir les aléas ? Certainement non.

Ce que veulent les travailleurs, à l'égard du pouvoir de gouvernement de l'entreprise, ce n'est pas un droit de cogestion, c'est un droit de contrôle, lorsque les décisions prises dans ce cadre peuvent léser les fins humaines de l'entreprise, la prospérité, la sécurité et la durée de la communauté de travail qu'ils constituent.

Ce droit d'information, de contrôle et éventuellement d'appel aux instances chargées du respect de la législation industrielle et sociale n'est pas attentatoire à l'autorité du chef d'entreprise, mais il doit contribuer largement à l'humanisation de la vie économique.

Telle est, monsieur le ministre, la clarification que nous souhaiterions voir apporter par le Gouvernement lorsqu'il fait état de sa volonté de développer la participation dans l'entreprise. Elle aurait le grand mérite de faire cesser bien des préventions qui risquent de paralyser les réformes mêmes que vous voulez entreprendre, à commencer par celle que vous nous proposez aujourd'hui.

Nous souhaitons, mes amis et moi, que vous puissiez, sur tous ces points, nous apporter des éclaircissements et des apaisements qui nous permettent d'approuver votre projet, amélioré par nos débats, en donnant alors à notre décision le sens d'un vote de confiance en la sagesse des chefs d'entreprise et en la maturité des travailleurs de ce pays. (Applaudissements sur les bancs du groupe Progrès et démocratie moderne et sur quelques autres bancs.)

M. le président. La parole est à M. Baumel. (Applaudissements sur les bancs de l'union des démocrates pour la République.)

M. Jacques Baumel. Monsieur le président, monsieur le ministre d'Etat, mes chers collègues, en présentant ce projet de loi, le Gouvernement tient d'abord ses promesses. Même si les accords auxquels il se réfère n'ont pas été approuvés ni entérinés par les autres partenaires, il était bon, il était juste que le Gouvernement soit fidèle à ce qu'il avait promis.

Il apporte également une preuve de volonté sociale qui, comme vous l'avez rappelé tout à l'heure, monsieur le ministre d'Etat, est la volonté même du gaullisme.

Nous n'avons pas à rougir de l'œuvre sociale accomplie depuis quelques années par la V^e République. Permettez-moi, mesdames, messieurs, en quelques mots, dans ce débat si important, de mentionner, parmi tout ce qui a été réalisé, les lois sociales sur l'allocation de chômage, la promotion sociale, l'intéressement, le fonds de l'emploi, les retraites, les congés payés.

Mais il ne suffit pas d'affirmer ces principes et de définir le droit : il convient de le réglementer.

Aujourd'hui, nous pensons que l'exercice des responsabilités dans la société moderne est la meilleure école du sens des responsabilités réelles. Les unités syndicales d'entreprise peuvent être les terrains d'expérience où les travailleurs, confrontés aux problèmes réels qui les concernent, pourront réapprendre à participer à leur destin.

L'objet de ce projet de loi est d'offrir ainsi des facilités à l'action syndicale tenue pour nécessaire. Jusqu'à présent, cette action se déroulait pour l'essentiel en dehors des entreprises.

C'est en dehors de l'entreprise que le syndicat réunissait ses adhérents, percevait ses cotisations, recueillait des avis, arrêtait les décisions.

L'évolution de la société industrielle moderne, les nécessités toujours plus grandes du dialogue et de la participation, la dispersion des travailleurs dans des cités souvent éloignées de leur lieu du travail, rendent nécessaires de préciser l'exercice du droit et du fait syndical dans les entreprises elles-mêmes.

D'où l'idée de reconnaître aux syndicats des possibilités d'action non plus à l'extérieur ou aux portes de l'entreprise, mais dans l'entreprise, et, pour une part et dans un certain nombre de cas, durant leurs heures de travail. La loi vise donc à ouvrir un nouveau champ à l'action syndicale, à lui donner une dimension nouvelle.

Seulement, ces droits nouveaux doivent entraîner nécessairement des obligations nouvelles et un respect strict des obligations anciennes.

Notre première idée est d'ouvrir ces droits nouveaux à tous et non de les réserver à certains. On propose que les syndicats professionnels qui, par définition, restent extérieurs à l'entreprise, puisqu'ils constituent un groupe professionnel plus large qu'elle, voient leurs sections syndicales d'entreprise bénéficier d'avantages et de droits permettant l'exercice de l'activité syndicale. Nous y sommes favorables.

Mais nous demandons que ces droits et avantages soient étendus à toutes les organisations syndicales reconnues représentatives dans l'entreprise, y compris aux groupements autonomes d'entreprise, non affiliés à un syndicat ou à une union de syndicats extérieurs à l'entreprise, dans la mesure même où la représentativité dans l'entreprise est reconnue valablement. Autrement dit, nous voulons que le critère de l'attribution de ces droits et avantages soit la représentativité dans l'entreprise, l'affiliation à un syndicat ou à une union de syndicats n'apportant qu'une présomption supplémentaire de représentativité. Il est de fait que la majorité des salariés rechignent trop à se syndiquer, parce que, pour des raisons historiques diverses, les organisations syndicales actuelles ne leur paraissent pas, à quelque titre que ce soit, propres à représenter parfaitement leurs aspirations ; il est de fait aussi, que, depuis les événements qui pèsent encore lourdement sur notre pays, de mai et de juin, un grand nombre de salariés ont compris qu'ils devaient répondre autrement que par un refus d'adhésions à la politisation des syndicats et l'on a vu se constituer un certain nombre de ces nouveaux groupements d'entreprises.

Pour la première fois, on entrevoit donc la possibilité de faire participer par la base à l'action syndicale, qui manque tant de militants ou de simples adhérents, des centaines et des centaines de salariés qui peuvent leur apporter un sang nouveau.

Il est de fait, enfin, que ces nouveaux groupements autonomes, plus encore que les sections syndicales, ont besoin des droits et avantages prévus, parce qu'ils ne disposent pas, eux, du secours en local, en hommes et en matériel que donne à la section syndicale l'appartenance à un organisation extérieure à l'entreprise.

Bien entendu, de tels droits et avantages ne peuvent être accordés à une organisation extérieure pour la seule raison qu'elle existe. Encore faut-il qu'elle fasse la preuve qu'elle est bien une organisation syndicale et qu'elle exerce dans l'entreprise une autorité suffisante pour pouvoir parler au nom d'un certain nombre d'ouvriers.

Disons au passage que la législation actuelle engendre sur ce point une situation contestable, ou pour le moins des équivoques et une confusion savamment entretenue en dépit des réalités.

En effet, alors qu'il semble possible de créer de tels groupements autonomes dans les entreprises, il apparaît souvent à ceux qui souhaiteraient le faire que cette possibilité leur est refusée, peut-être à tort...

M. le ministre d'Etat chargé des affaires sociales. Sûrement.

M. Jacques Baumel.... sûrement à tort, comme vous l'indiquez, monsieur le ministre.

Dans un département que je connais bien, j'ai moi-même eu récemment à connaître de quelques cas. Je me bornerai à citer celui d'une entreprise installée à Courbevoie, qui n'est pas une petite entreprise, puisqu'il s'agit de Sud-Aviation, où un groupement autonome professionnel s'est créé, a déposé ses statuts et a vu, après avoir présenté des candidats aux récentes élections de délégués du personnel, ses bulletins déclarés nuls, alors qu'il avait deux élus, la décision de déclarer nuls ces bulletins ayant été prise par des organisations syndicales qui avaient recueilli moins de suffrages que ce groupement autonome et qu' de ce fait n'avaient elles-mêmes pas d'élus.

Aujourd'hui, l'affaire est devant le juge d'instance et nous estimons que, comme cela s'est produit pour les exemples que vous venez de citer et qui sont à la mémoire de tous ceux qui s'occupent de ces problèmes — Usinor - Dunkerque et Citroën — le juge d'instance se prononcera dans le sens que nous souhaitons.

Mais il n'appartient ni au Gouvernement ni au Parlement de favoriser ouvertement ou indirectement tel ou tel groupement syndical, car ce n'est pas au législateur d'intervenir en ce domaine.

Il faut que tous les Français sachent, en particulier ceux qui n'ont pas comme nous une connaissance parfaite de l'arsenal juridique, des codes du travail et autres dispositions de jurisprudence diverses, qu'il est possible à tout travailleur d'adhérer à des syndicats d'entreprise qui, même non affiliés à des centrales nationales représentatives, ont le droit d'agir dans l'entreprise, de présenter des délégués et de participer aux instances, aux structures et aux organismes intérieurs à cette entreprise.

C'est la raison pour laquelle, avec M. Jean de Préaumont, nous avons estimé utile de déposer un amendement, qui a été approuvé d'abord par notre groupe de la majorité, ensuite par la commission des affaires sociales, cet amendement prenant place avant l'article 1^{er}. En effet, nous estimons très important et judicieux d'affirmer en tête du projet de loi que le droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises, qu'il s'exerce dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle du travail, que les syndicats professionnels peuvent s'organiser librement, conformément aux dispositions du titre I du livre III du code du travail.

En effet, la notion de liberté du travail reste, depuis la Révolution française, la pierre angulaire du droit du travail français, liberté pour le travailleur d'exercer le métier de son choix, liberté de conclure des contrats de travail.

En réalité, une relation étroite existe entre le fait de grève et la liberté du travail, qui a pris toute son importance lors des derniers événements auxquels je faisais allusion.

Dans le contexte très particulier, je l'avoue, d'un mouvement de grève comme celui de mai et juin derniers, il n'y a plus place pour une consultation préalable sur le principe même de la grève, dans de nombreux cas.

Lorsque celle-ci est déclenchée et que des piquets de grève sont mis en place pour assurer le respect de la grève, le principe même de la liberté du travail peut être mis en échec. Nous l'avons vu trop souvent dans un grand nombre d'entreprises. La liberté du travail n'est protégée que sur le plan pénal dans la mesure où des ouvriers non grévistes font l'objet de votes de fait de la part des piquets de grève. Cette protection pénale n'existe que s'il y a délit d'entrave ou d'atteinte à la liberté du travail au sens des articles 414 et 415 du code pénal qui vise l'emploi de la violence, les voies de fait ou menaces d'intimidation caractérisées ou manœuvres frauduleuses, celles-ci ayant été

accomplies en vue d'obliger les travailleurs à participer à une cessation complète du travail, ce dernier élément psychologique étant essentiel aux yeux de la Cour de cassation.

Il y a donc une lacune dans ce système. Le problème est celui de la liberté du travail qui est un droit individuel, c'est-à-dire de la principe de la liberté individuelle du travail.

J'en viens maintenant à une deuxième proposition émanant du groupe de la majorité qui concerne plus particulièrement la définition du seuil d'application de ce projet de loi. On en a parlé tout à l'heure. Nous avons pensé que s'il était juste de prendre pour seuil d'application le chiffre de cinquante salariés, en conformité avec la législation actuelle du travail et en particulier par analogie avec ce qui existe déjà en ce qui concerne les comités d'entreprise, du moins fallait-il prévoir des dispositions particulières en ce qui concerne les conséquences parfois lourdes de la création de la section syndicale d'entreprise pour un certain nombre de petites et moyennes entreprises.

L'accroissement du nombre des représentants du personnel implique un crédit d'heures et une protection en matière de licenciement qui, lorsque la loi s'applique intégralement, ne seraient pas compatibles en effet avec le fonctionnement de certaines entreprises, en particulier des petites et moyennes entreprises qui jouent un rôle essentiel dans la prospérité de notre pays.

Je me permets au passage de rappeler, en accord avec un grand nombre de nos collègues, que si, pendant les événements qui ont paralysé la France, un certain nombre d'activités ont été maintenues, c'est grâce aux petites et moyennes entreprises en dépit de toutes les atteintes à la liberté qui les menaçaient. (Applaudissements.)

Eh ! bien, nous pensons que, dans ce cas particulier, il conviendrait de relever à 150 salariés le seuil d'application en ce qui concerne le crédit d'heures et nous avons déposé avec M. de Préaumont et certains de nos collègues, au nom du groupe de l'union des démocrates pour la République, un amendement qui prévoit que dans toute entreprise comprenant de cent cinquante à trois cents salariés, le crédit d'heures autorisé serait de l'ordre de dix et qu'au-delà de trois cents salariés il serait de l'ordre de quinze heures. Nous pensons ainsi pouvoir éviter dans une grande mesure les répercussions en chaîne qui pèseraient inévitablement sur le prix de revient, la production, freineraient la productivité et alourdiraient les charges de ces entreprises, terriblement malmenées à l'occasion des derniers événements et aujourd'hui face à de lourdes responsabilités au moment même où le Gouvernement entend poursuivre une politique de retour à l'équilibre et d'austérité.

Enfin, au nom de nos collègues du groupe de la majorité, nous avons pensé qu'afin d'éviter certains abus toujours possibles, bien que, nous le reconnaissons, non voulus probablement de la part des principaux responsables, et notamment le remplacement trop rapide de délégués syndicaux au sein des entreprises, il serait nécessaire que le délégué ait exercé ses fonctions pendant un an au moins pour bénéficier de la protection contre le licenciement pendant six mois après la cessation de ses fonctions. Je rappelle que les anciens représentants aux comités d'entreprise doivent avoir été désignés depuis deux ans pour bénéficier de cette protection.

Telles sont les observations générales que je me suis permis d'apporter à cette tribune au nom de mes collègues. Je voudrais, pour terminer, dire que nous comprenons toute l'importance particulière de cette loi avant la discussion et j'espère l'adoption des prochains projets sur la participation. Il s'agit là d'un acte positif qui tend à compléter les structures de dialogue et de coordination contractuelle à l'intérieur des entreprises. Il s'agit là également d'un acte politique qui nous permet d'affirmer notre volonté de défendre la dignité et la justice sociales.

Il s'agit là d'un acte de confiance dans les travailleurs de France et dans une politique d'association qui facilitera, nous l'espérons, la mutation nécessaire du syndicalisme français.

Celui-ci doit progressivement abandonner ses positions trop faciles et trop démagogiques de contestation systématique et de refus des responsabilités. Il doit perdre son complexe obsessionnel et finir de remâcher des vieilles rancœurs qui ne sont plus d'époque.

Par une connaissance plus précise des conditions de l'économie moderne, par une conscience plus nette de ses devoirs et de ses responsabilités, le syndicalisme français, majeur, sûr de lui, fort de ses droits, respectueux de ses devoirs, le monde du travail et la France du xx^e siècle ont tout à gagner à la réalisation d'une véritable démocratie sociale.

Pour toutes ces raisons et dans l'attente de ce grand acte national que devra être la participation, nous voterons ce

projet de loi, projet d'espoir, de renouveau, de justice et de paix sociale. (Applaudissements.)

M. le président. La parole est à M. Carpentier. (Applaudissements.)

M. Georges Carpentier. Monsieur le ministre, le projet de loi relatif à l'exercice du droit syndical dans les entreprises est issu en ligne directe des conversations de Grenelle, qui sont elles-mêmes le résultat de l'action des travailleurs en mai et juin dernier.

Une de leurs revendications essentielles était, en effet, la reconnaissance par la loi de l'exercice des droits syndicaux dans les entreprises et des garanties qu'il doit nécessairement comporter pour les délégués.

Ce problème constitue d'ailleurs, depuis longtemps, l'un des points marquants de notre programme. C'est dire, monsieur le ministre, avec quelle attention nous avons examiné votre projet de loi.

Nous y avons trouvé certains éléments positifs et je tiens, à cet égard, à souligner les tentatives faites par M. le rapporteur, au cours de la discussion du projet devant la commission des affaires sociales, pour modifier, dans le sens de nos préoccupations, certaines dispositions importantes du texte.

Nous regrettons qu'il n'ait pas toujours été suivi par ses amis politiques.

Car si l'intérêt de votre projet, monsieur le ministre, est indéniable, il n'en reste pas moins qu'il doit être amélioré. La discussion qui s'instaurera sur les articles en apportera la preuve.

Le premier mérite de ce texte est d'exister. Alors même que le syndicalisme voyait son rôle s'accroître sur les plans professionnel, économique, social, éducatif et culturel, il était inadmissible que ne lui fût pas légalement reconnu le droit d'exercer son activité, en fonction de sa nature même, au sein de la cellule naturelle qu'est l'entreprise ou l'établissement.

D'ailleurs, dans une certaine mesure, et dans certains cas, le fait avait devancé la loi. Mais il ne s'agissait là que d'une tolérance aux limites très variables, et précaire puisqu'elle pouvait être remise en cause à chaque instant par l'employeur.

Il fallait aussi préserver des aléas de l'action syndicale les délégués syndicaux. L'exercice d'un véritable militantisme syndical dans ce domaine ne pouvait plus se concevoir sans la nécessaire protection des intéressés.

La reconnaissance du droit syndical par la loi, son inscription dans la Constitution de 1946, confirmée par celle de 1958, sont certes de bonnes choses et, sans l'affirmation solennelle de ces principes, le syndicalisme n'aurait pas vu ses luttes aboutir aux conquêtes que la loi a consacrées, notamment sous la III^e et la IV^e République : conventions collectives, délégués du personnel, comités d'établissement, pour ne citer que les plus importantes. (Applaudissements sur les bancs de la fédération de la gauche démocrate et socialiste.)

Mais il manquait à cet ensemble un élément majeur. Reconnaître le droit syndical est une chose, reconnaître, légaliser et protéger l'exercice de ce droit en est une autre. Que serait la liberté de penser sans la liberté d'expression et la possibilité matérielle de la mettre en application ? Que peut-être la liberté syndicale si l'on ne peut pratiquer sans contrainte l'action syndicale sur les lieux du travail ?

Sans doute la loi du 27 avril 1956 apportait-elle une protection aux représentants syndicaux en ce qui concerne l'embauchage, l'avancement, la rémunération et le licenciement, mais les faits quotidiens prouvent qu'elle n'est pas appliquée, qu'elle est mal appliquée ou qu'elle est tournée. Toute une jurisprudence montre le traitement injuste que l'on fait trop souvent subir aux militants syndicalistes. Enfin, la réalité atteste qu'il ne faut pas bon, aujourd'hui encore, être responsable syndical dans certaines entreprises.

Il était donc nécessaire et urgent de remédier à cet état de choses. Votre projet de loi, monsieur le ministre, comble partiellement ce vide de notre législation sociale et permet d'espérer qu'un jour, l'évolution aidant, la section syndicale pourra jouer pleinement et sans contrainte son rôle, sans que pour autant le bon fonctionnement de l'entreprise ou de l'établissement en soit affecté.

Solution partielle, ai-je dit. En effet, si nous sommes d'accord sur les principes directeurs qui servent de base à votre projet et sur les idées générales qui l'étaient, nous ne pouvons pas faire nôtres un certain nombre de ses modalités. Les observations

que je vais formuler au nom de mon groupe se traduiront d'ailleurs dans les amendements que nous défendrons.

Je voudrais d'abord appeler votre attention sur la contradiction qui nous paraît exister entre l'article 1^{er} et une disposition de l'exposé des motifs en ce qui concerne le champ d'application de la loi.

Dans le deuxième alinéa de cet article, relatif aux entreprises de plus de cinquante salariés, l'expression « quelles que soient la nature de leurs activités et leur forme juridique » laisse supposer que la loi s'appliquera à toutes les entreprises de plus de cinquante salariés. Or l'exposé des motifs paraît écarter du champ d'application de la loi et la fonction publique et les entreprises nationalisées à statut. Nous souhaiterions obtenir des précisions à ce sujet.

De même, la loi concerne-t-elle certaines entreprises à statut hybride, comme, par exemple, l'O. R. T. F. ?

Ce même article écarte de l'application de la loi les entreprises employant moins de cinquante salariés. Je voudrais m'attarder un instant sur cette disposition parce qu'elle est, à nos yeux, très importante. D'ailleurs, la fixation de ce seuil a entraîné de vives controverses.

Si l'article 1^{er} est voté sans modification, et compte tenu du recensement de 1962, un tiers des travailleurs de l'industrie et près de 80 p. 100 des employés de commerce, soit près de 3.500.000 salariés au total, ne bénéficieront pas de la loi. Leur situation, sur le plan syndical, restera donc sans changement. Ils seront pratiquement privés du bénéfice d'un droit dont le principe se trouve cependant consacré par le préambule de la Constitution de 1946, aux termes duquel « tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix ».

Sans doute, si l'on envisage le cas limite de l'employeur et de son unique employé, peut-on facilement ironiser sur l'absurdité d'une telle situation. Mais, dans la réalité, pour ces petits ateliers, les choses se passeront différemment, et les contacts permanents, professionnels et humains, entre l'employeur et l'employé permettront de résoudre de nombreux problèmes.

Ce que nous demandons, c'est que la loi puisse offrir, le cas échéant, la possibilité et la garantie de l'action syndicale au niveau le moins élevé.

Puisque les lois sociales s'appliquent à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, il apparaît logique qu'elles permettent au responsable syndical de l'entreprise d'en contrôler et, si l'occasion se présente, d'en faire respecter l'application sans conséquences fâcheuses pour lui.

Enfin, nous considérons que le droit syndical est un droit indivisible qui s'applique à tous les travailleurs, sans exception. (Applaudissements sur les bancs de la fédération de la gauche démocrate et socialiste et du groupe communiste.)

A cet égard, monsieur le ministre, votre projet aboutit à la création de trois catégories de salariés.

Les privilégiés, si je puis dire, ceux qui appartiennent aux entreprises occupant plus de cent travailleurs, et auxquels s'appliquent toutes ces dispositions ;

Ceux qui travaillent dans les entreprises occupant entre cinquante et cent salariés, auxquels on accorde le droit syndical mais en leur refusant pratiquement les moyens de l'exercer.

Ceux, enfin, à qui on ne reconnaît même pas le droit syndical.

Je comprends les arguments employés pour justifier cette discrimination, et j'admets que la taille de certaines entreprises ne leur permette pas de supporter sans risque les charges que d'autres peuvent assumer sans dommage. Mais je pense que des dispositions pourraient être adoptées pour concilier ces points de vue, sans mettre en cause l'existence de l'entreprise. Nous déposons un amendement dans ce sens.

Nous souhaiterions également que d'autres modifications soient apportées au texte.

Ainsi, en ce qui concerne la condition d'âge exigée pour les délégués syndicaux et leurs suppléants, nous voudrions qu'elle soit abaissée de vingt et un ans à dix-huit ans. Notre jeune collègue Madrelle défendra un amendement dans ce sens.

Je me contenterai, quant à moi, d'avancer un argument qui, ayant une portée générale, est valable pour d'autres modifications, modifications qui, d'ailleurs, assez souvent proposées en commission, ont été repoussées par la majorité.

Celle-ci, pour justifier son point de vue, a fait référence à plusieurs reprises aux dispositions relatives aux délégués du personnel ou au comité d'entreprise. Nous ne pouvons pas,

quant à nous, admettre ce parallèle ni cette assimilation. Nous considérons que la section syndicale d'entreprise est d'une autre nature. Elle est une institution originale, spécifique par sa forme, sa composition, son objet. Nous considérons donc que c'est une mauvaise attitude, même si elle est tentante, que de juger l'existence de cette section syndicale à travers le prisme déformant des délégués du personnel ou du comité d'entreprise.

Le troisième point qui, à nos yeux, est fondamental est celui de la protection des délégués syndicaux, les effets de la loi étant subordonnés aux garanties qui leur seront données à cet égard, plus particulièrement en ce qui concerne la mise à pied et le licenciement. Notre ami Madrelle développera nos arguments à l'appui de l'amendement que nous avons déposé à l'article 11.

Les abus dans ce domaine, monsieur le ministre, sont multiples et intolérables, comme en témoigne d'ailleurs un récent article du journal *Le Monde*.

Lorsque vous nous avez fait l'honneur de venir devant la commission des affaires sociales, vous nous avez dit votre intention de créer une magistrature sociale, et vous l'avez confirmée aujourd'hui à cette tribune.

Il faut en effet clarifier, préciser, simplifier les choses ; c'est la condition d'une véritable justice.

Il faudrait s'efforcer de créer l'immunité syndicale pour les actes ne relevant que de l'action syndicale. Mais hâtez-vous, sinon votre loi risque fort, compte tenu des dispositions, des processus et des règles judiciaires en vigueur, d'être singulièrement limitée dans ses effets.

Enfin, si l'organe, c'est-à-dire la section syndicale d'entreprise, est créé, il reste à définir ses pouvoirs.

Le titre II du projet de loi énumère certaines prérogatives de la section syndicale. Nous ne pensons pas, quant à nous, que son rôle puisse se limiter à la collecte des cotisations, à la diffusion de l'information syndicale, à l'organisation de réunions. Il serait nécessaire de lui reconnaître le pouvoir de discuter de tous les problèmes intéressant la marche, la gestion de l'entreprise ou de l'établissement, et peut-être de lui accorder, dans une certaine mesure, le pouvoir de peser sur les décisions.

Nous souhaiterions que vous nous fassiez part de vos intentions à ce sujet.

Pour terminer, je voudrais appeler votre attention sur le fait que votre projet de loi débouche nécessairement sur d'autres problèmes auxquels vous devez demain vous attacher si vous voulez que son efficacité potentielle s'inscrive un jour dans la réalité.

Certains d'entre eux avaient été abordés lors des discussions de Grenelle, notamment ceux tournant autour des conditions de l'exercice du droit de grève et ceux relatifs au congé-éducation.

Ce dernier point me paraît particulièrement important. Plus le syndicalisme sera instruit des problèmes économiques et financiers, plus il constituera un interlocuteur valable.

Il est nécessaire qu'il soit, demain, plus qu'aujourd'hui, un interlocuteur valable, dans l'intérêt général. Sinon que pourrait-il sortir de constructif d'un dialogue fondé techniquement et économiquement sur l'incompréhension ?

Sans doute évoquerez-vous ce problème lorsque s'instaurera le débat sur la participation, mais nous souhaiterions dès à présent, pour mieux situer votre projet et en apprécier le poids, le placer dans un contexte plus vaste et plus large et dans le cadre de votre action générale. C'est pourquoi nous vous saurions gré de bien vouloir nous faire part des idées directrices qui, dans ce domaine, vous animent.

Le parti socialiste et ses partenaires qui, les premiers, en 1936, ont institué la procédure des conventions collectives, qui n'ont cessé d'œuvrer dans le sens du progrès constant de la législation sociale en faveur des travailleurs, notamment par l'institution du statut des délégués du personnel et par la création des comités d'entreprise, qui ont inscrit depuis longtemps à leur programme la reconnaissance pleine et entière des droits syndicaux et la protection contre toute représaille de ceux qui les exercent, ne peuvent qu'avoir un préjugé favorable pour votre projet parce qu'il va dans le sens de leurs préoccupations de toujours.

Mais le texte que vous nous présentez ne représente à nos yeux qu'un minimum. Si certaines de ses dispositions constituent un progrès, il n'en reste pas moins que son champ d'application et sa portée générale sont limités et que, sur divers points, il n'apporte pas des garanties suffisantes.

Nous notons, en outre, que sur d'autres points il est en retrait par rapport aux accords de Grenelle.

Nous savons enfin que le patronat est de plus en plus réticent, c'est le moins qu'on puisse dire, quant aux incidences de votre projet en particulier et quant à la participation en général.

Notre jugement est donc suspendu. La discussion des articles nous permettra d'apprécier à leur juste valeur les intentions du Gouvernement et de la majorité et, par voie de conséquence, d'arrêter notre attitude.

Le seul souci qui nous guidera dans notre décision sera — et notre passé en porte témoignage — celui de la défense des travailleurs, conciliée avec l'équilibre de notre économie et avec la paix sociale. (Applaudissements sur les bancs de la fédération de la gauche démocrate et socialiste et du groupe communiste.)

M. le président. La parole est à M. Brocard. (Applaudissements sur les bancs du groupe des républicains indépendants et de l'union des démocrates pour la République.)

M. Jean Brocard. Droit au travail, d'une part, droit syndical de l'autre, voilà, monsieur le ministre, deux principes qui font partie des grandes libertés publiques auxquelles nous sommes particulièrement attachés.

Ces deux droits sont d'ailleurs complémentaires : le droit au travail est antérieur au droit syndical qui est destiné à le défendre. C'est ainsi que toute entrave à l'exercice du droit au travail par des pressions extérieures ou intérieures à l'entreprise doit être interdite et réprimée au moins par les mêmes peines que les entraves à l'exercice de la liberté syndicale.

Peut-être serait-il opportun qu'un jour prochain un projet de loi soumis à cette Assemblée prévoie les conditions d'exercice de ce droit au travail...

Pour le moment nous est soumis le projet de loi relatif à l'exercice du droit syndical dans les entreprises. Son exposé des motifs rappelle que notre législation sociale a été marquée par un progrès constant de la représentation syndicale dans nos institutions sociales : ordonnance du 22 février 1945 instituant les comités d'entreprise, loi du 16 avril 1946 fixant le statut des délégués du personnel, loi du 18 juin 1966 assurant une protection contre le licenciement des représentants syndicaux dans les comités d'entreprise.

Pour compléter ce tableau des libertés syndicales et de leur respect, vous nous proposez aujourd'hui la création des sections syndicales dans les entreprises. Compte tenu des termes de l'exposé des motifs et de ce que vous venez, monsieur le ministre, d'exposer à cette tribune, je voudrais très brièvement, au nom de mes amis républicains indépendants, vous présenter quelques observations.

La première concerne la notion de représentativité. L'article 1^{er} dispose que « les syndicats représentatifs dans l'entreprise bénéficient des dispositions de la présente loi » et que « tout syndicat affilié à une organisation représentative sur le plan national est considéré comme représentatif dans l'entreprise ».

Vous avez rappelé les critères de représentativité définis par l'article 31 f du livre I^{er} du code du travail, je n'y reviens donc pas.

Mais j'insiste sur le fait qu'aucun droit acquis ne saurait dispenser un syndicat d'établir sa représentativité actuelle dans l'entreprise, et si je parle ainsi, c'est au nom de la liberté syndicale. (Applaudissements sur les bancs du groupe des républicains indépendants.)

En effet, notre Constitution, le code du travail et la convention n^o 87 de l'Organisation internationale du travail reconnaissent à chaque citoyen le droit d'adhérer à l'organisation syndicale de son choix et d'en créer d'autres si aucune des organisations existantes ne lui convient. L'objectif est de mettre fin à des revendications de certaines centrales syndicales qui, reconnues à l'échelon national, veulent se voir reconnaître un monopole de droit dans les différentes branches industrielles de notre pays. Au nom de la liberté syndicale, on ne peut que s'opposer à une telle manière d'envisager le problème.

C'est la raison pour laquelle nous avons déposé un amendement tendant à modifier ainsi le dernier alinéa de l'article 1^{er} : « Tout syndicat affilié à une organisation représentative sur le plan national bénéficie des dispositions de la présente loi dès lors qu'il a constitué une section syndicale dans l'entreprise, dans les conditions déterminées par décret ». Cet amendement sera explicité au moment de la discussion des articles.

Les événements des mois de mai et juin 1968 ont fait découvrir à certains, redécouvrir à d'autres que les travailleurs devaient être considérés comme des citoyens non seulement dans la nation

mais également dans l'entreprise elle-même. Cela est très important car cela traduit un réveil de l'esprit syndical dont on ne peut que se féliciter. C'est pourquoi les syndicats représentatifs dans l'entreprise, avant de pouvoir être reconnus représentatifs à l'échelon national, selon les critères de l'article 31 f, doivent participer à l'égalité à l'organisation des sections syndicales dans l'entreprise.

Je n'en veux pour preuve, et à titre d'exemple, que la confédération autonome du travail qui, constituée en 1953, comptant actuellement près de deux cent mille cotisants, et signataire de très nombreuses conventions collectives et accords d'entreprise, n'est pourtant pas reconnue comme représentative sur le plan national. (Applaudissements sur les bancs du groupe des républicains indépendants.) Voilà un exemple de ce réveil syndical, apolitique, qui se manifeste de plus en plus.

Il est donc indispensable que les salariés prennent conscience de leurs droits afin que le maximum d'entre eux, et non pas comme actuellement 18 p. 100 seulement, puissent trouver librement le syndicat de leur choix et arriver à une représentation conforme à la fois à leur conscience et à leurs intérêts.

Il faut donc, monsieur le ministre, échapper à la dictature de certaines confédérations et permettre à tous les salariés de s'exprimer. (Applaudissements sur les mêmes bancs.)

Comment le faire sinon en permettant à d'autres syndicats d'être reconnus comme représentatifs sur le plan national, ce qui les autoriserait à recevoir légalement les moyens matériels nécessaires à leur existence et à leur développement? Agir autrement serait arrêter net toute progression des syndicats apolitiques.

Je suggère, à ce titre, qu'une commission soit créée à l'échelon du Premier ministre, qui, en toute indépendance, serait chargée de constater la représentativité d'autres syndicats. En raison de l'importance que nous attachons à cet aspect du problème, nous attendons, pour le vote de ce projet de loi, les apaisements et les garanties relatifs à la reconnaissance de la représentativité à l'échelon national que vous pourrez nous apporter.

Le dernier alinéa de l'article 4 prévoit que les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci, aux heures d'entrée et de sortie du travail.

La notion de « nature syndicale » concernant publications et tracts avait retenu mon attention et m'avait inquiété, car nous sommes là, à la frontière, toujours difficile à préciser, entre ce qui est syndical et ce qui est politique. Cependant — et c'est pourquoi je n'insisterai pas trop — l'exposé des motifs calme un peu mes inquiétudes en indiquant que « les facilités prévues ne peuvent bénéficier qu'à une action de caractère syndical, à l'exclusion par conséquent des communications comportant des attaques personnelles ou réprimées par la loi ».

J'en viens maintenant au problème des délégués syndicaux.

Le 20 novembre dernier, vous déclariez au cours d'une conférence que chaque syndicat n'engendre qu'une section syndicale. Ce point ne ressort pas clairement du texte du projet de loi. Il est cependant fort important, car certaines confédérations auront tendance à faire reconnaître plusieurs sections syndicales — cadres et non-cadres, par exemple.

M. le ministre d'Etat chargé des affaires sociales. Ce point est réglé dans le sens que vous souhaitez, monsieur Brocard. Je l'ai dit à la tribune et l'article 2 l'établit clairement.

M. Jean Brocard. Je vous remercie, monsieur le ministre.

Ensuite, chaque syndicat représentatif ayant constitué une section syndicale est tenu, aux termes de l'article 7, de désigner un ou plusieurs délégués syndicaux.

Je ne vous cacherai pas que, pour respecter la liberté syndicale, nos préférences vont non pas vers la désignation, choix qui n'est pas toujours contrôlable, mais vers l'élection au moyen d'un vote à bulletins secrets émis dans l'enceinte de l'entreprise.

Les représentants du comité d'entreprise et les délégués du personnel sont élus; pourquoi n'avoir pas laissé le soin à chaque syndicat représentatif d'élire ses délégués? C'est pourtant la meilleure forme de représentation démocratique. Ne sommes-nous pas ici grâce à cette forme de représentation. Avons-nous à nous en plaindre? (Interruptions et rires sur les bancs du groupe communiste.)

Puisque vous avez choisi la désignation plutôt que l'élection, nous ne voyons pas plus l'utilité de désigner à la fois des délégués titulaires et des délégués suppléants. La suppléance

est valable pour des délégués élus; elle ne l'est plus pour des délégués nommés.

C'est pourquoi nous avons déposé un amendement tendant à supprimer dans le texte du projet de loi la notion de délégué suppléant. J'y reviendrai au moment de la discussion des articles.

Enfin, la protection du délégué syndical contre le licenciement est assurée par les dispositions de l'article 11 du projet de loi. Sauf faute grave de sa part, le licenciement du délégué ne peut être prononcé qu'après avis préalable et conforme de l'inspecteur du travail. Ces mesures de protection sont étendues par le dernier alinéa de l'article 11 aux anciens délégués syndicaux.

Nous avons déposé un amendement tendant à ce que cette procédure ne soit appliquée qu'à la condition que le délégué ait exercé ses fonctions pendant une durée minimum d'un an. Nous défendrons cet amendement au cours de la discussion des articles.

L'article 12 du projet de loi est, si je puis dire, le prolongement pratique de la reconnaissance de la section syndicale dans l'entreprise puisqu'il accorde des moyens concrets au délégué pour remplir sa tâche, particulièrement des crédits d'heures.

A cet égard, je présenterai deux observations.

Premièrement, l'octroi aux délégués syndicaux d'un crédit de temps pris sur les heures de travail — et que nous ne discutons pas — suppose une définition précise de leurs tâches au regard de celles des membres du comité d'entreprise, du comité d'hygiène et de sécurité et des délégués du personnel.

Deuxièmement, l'article 12 prévoit que dans les entreprises occupant plus de cent salariés, chaque délégué syndical dispose d'une durée qui, sauf accord passé avec le chef d'entreprise, ne peut excéder quinze heures par mois.

Nous sommes préoccupés, et cela a déjà été dit à cette tribune, du coût économique, pour les petites entreprises, d'une telle disposition, qui met en cause leur compétitivité.

En effet, six organisations syndicales au moins peuvent prétendre à la représentativité. Un crédit de quinze heures étant attribué à chacun de leurs représentants pour l'exercice des fonctions syndicales, cela fait un total de 90 heures par mois. Proportionnellement, une entreprise employant cent salariés supportera une charge beaucoup plus lourde, avec un délégué syndical par section syndicale, qu'une entreprise de 6.000 salariés avec quatre délégués par section syndicale. Dans ces conditions, les petites entreprises souffriront davantage de cet accroissement des charges improductives.

C'est pourquoi, sur ce point aussi, nous avons déposé un amendement modulant le nombre d'heures octroyées aux délégués syndicaux selon le nombre des salariés employés par l'entreprise.

De toutes façons, ce projet de loi devrait être suivi très prochainement par un décret d'application, puis par un autre texte législatif reprenant l'ensemble des dispositions déjà élaborées tant en ce qui concerne les représentants élus du personnel au sein des entreprises que les représentants syndicaux.

Telles sont, monsieur le ministre, brièvement énumérées, les observations que nous voulions présenter.

En résumé, l'exercice du droit syndical dans les entreprises doit être envisagé dans des conditions telles qu'il permette aux intéressés de s'organiser dans une liberté réelle pour défendre eux-mêmes leurs véritables intérêts. Sachant que 18 p. 100 seulement des salariés sont syndiqués, nous pensons que seule la défense de leurs véritables intérêts leur permettra de prendre conscience de leurs responsabilités. Envisagées ainsi, les sections syndicales d'entreprises peuvent constituer un terrain d'expérience où les travailleurs, confrontés aux problèmes réels qui les concernent directement, pourront réapprendre à participer à leur destin.

Mais, monsieur le ministre, vous le savez bien, tant valent les hommes, tant valent les institutions. Il ne sert à rien de juxtaposer des organismes à l'intérieur d'une entreprise si les hommes, à tous les échelons de la hiérarchie et à tous les degrés de responsabilité, ne veulent pas reconnaître dans la concertation et le dialogue les conditions de l'harmonie sociale.

Le projet de loi tel qu'il serait amendé par nos propositions serait viable à condition que ceux qui doivent l'appliquer désirent le faire dans des conditions égales pour tous: c'est le facteur humain qui est ici prépondérant.

Nous souhaitons que l'état d'esprit qui présidera aux modalités d'application de ce projet de loi soit tel qu'il incite les intéressés

à faire montre de dynamisme social et de modération pour le plus grand bien de la communauté de l'entreprise. (*Applaudissements sur les bancs du groupe des républicains indépendants et sur plusieurs bancs de l'union des démocrates pour la République.*)

M. Raymond Mondon. Je demande la parole.

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

M. Raymond Mondon. Monsieur le président, au nom du groupe des républicains indépendants, je sollicite une suspension de séance d'une demi-heure environ.

M. le président. Il est d'usage de faire droit à une telle demande.

Nous allons donc interrompre nos travaux que nous reprendrons vers dix-huit heures.

M. Raymond Mondon. Je vous remercie, monsieur le président.

M. le président. La séance est suspendue.

(*La séance, suspendue à dix-sept heures vingt minutes, est reprise à dix-huit heures quinze minutes.*)

M. le président. La séance est reprise.

— 2 —

DECLARATION DE L'URGENCE D'UN PROJET DE LOI

M. le président. J'ai reçu de M. le Premier ministre la lettre suivante :

« Paris, le 4 décembre 1968.

« Monsieur le président,

« J'ai l'honneur de vous faire connaître qu'en application de l'article 45 de la Constitution, le Gouvernement déclare l'urgence du projet de loi relatif à l'exercice du droit syndical dans les entreprises (n° 475).

« Veuillez agréer, monsieur le président, l'assurance de ma haute considération.

« Signé : M. Couve de Murville. »

Acte est donné de cette communication.

— 3 —

DROIT SYNDICAL DANS LES ENTREPRISES

Reprise de la discussion, après déclaration d'urgence, d'un projet de loi.

M. le président. Nous reprenons la discussion, après déclaration d'urgence, du projet de loi relatif à l'exercice du droit syndical dans les entreprises.

Dans la suite de la discussion générale, la parole est à M. Feix. (*Applaudissements sur les bancs du groupe communiste.*)

M. Léon Feix. Monsieur le ministre, mesdames, messieurs, l'une des principales conquêtes de mai et de juin inscrites dans le protocole de Grenelle a été la reconnaissance du droit syndical dans l'entreprise et l'affirmation que l'exercice de ce droit nécessite des moyens appropriés nouveaux.

Le Gouvernement et la majorité ont beau prétendre que le projet de loi soumis à l'Assemblée résulte essentiellement de ce que l'on pourrait appeler leurs bonnes dispositions à l'égard des salariés, les travailleurs savent parfaitement que nous ne discuterions pas aujourd'hui de l'exercice du droit syndical dans les entreprises sans le puissant mouvement de millions de travailleurs qui a soulevé le pays il y a six mois. (*Applaudissements sur les bancs du groupe communiste et de la fédération de la gauche démocrate et socialiste.*)

Ils savent par leur propre expérience que rien ne s'obtient sans lutte, sans une lutte opiniâtre, souvent dure, contre le patronat et le pouvoir. Toute l'histoire du mouvement ouvrier français est marquée par cette lutte, qu'il s'agisse des salaires, de l'emploi, des conditions du travail ou qu'il s'agisse des droits syndicaux, problème dont nous débattons présentement.

Le groupe communiste a déposé le 22 juillet dernier une proposition de loi relative à l'exercice du droit syndical à l'intérieur des entreprises, établissements, administrations et services. L'exposé des motifs de cette proposition de loi démontre que chaque pas en avant dans la conquête des droits syndicaux est

le résultat de l'action des salariés, classe ouvrière en tête, l'intervention de la loi se produisant toujours avec un retard sur la réalité sociale.

Il en est ainsi depuis la loi du 21 mars 1884 qui a accordé la liberté syndicale aux salariés, cent ans après le début du machinisme et des transformations économiques, sociales et politiques qu'il a entraînées dans les rapports humains. Il en a fallu des batailles pour en arriver au débat d'aujourd'hui !

Jé me bornerai à évoquer brièvement quelques étapes.

Peut-être n'est-il pas inutile de rappeler que les accords de Matignon, qui comportaient une clause concernant le respect de la liberté syndicale, clause qui servit de précédent pour toutes les conventions collectives signées depuis lors, furent conclus à la suite des grandes grèves de 1936 ?

C'est seulement après la Libération, dans le climat de démocratie et de progrès social de l'époque, que le principe de la liberté syndicale trouva sa consécration constitutionnelle, puisque le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, auquel renvoie celui de la Constitution du 4 octobre 1958, dispose, en effet, que « tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix ».

Par la suite, divers textes sont venus modifier l'article 1^{er} du livre III du code du travail, limitant dans une certaine mesure les atteintes portées aux droits syndicaux par les employeurs.

C'est grâce à de multiples actions que les organisations syndicales ont conquis progressivement la reconnaissance du principe de la liberté syndicale et les possibilités de son exercice effectif.

Mais la liberté de créer un syndicat ne suffit pas. Encore faut-il, une fois constitué, que le syndicat puisse jouer son rôle qui est d'assurer la défense de ses membres et de représenter les intérêts nationaux des travailleurs de son ressort. Il est donc nécessaire que l'organisation syndicale dispose de moyens d'action appropriés et que les employeurs ou les pouvoirs publics n'ignorent pas volontairement son existence ou n'entraient pas son activité.

De ce point de vue, la législation jusqu'ici en vigueur ne correspond plus aux conditions actuelles de la vie professionnelle et de la réalité sociale. J'y reviendrai dans un instant.

Aujourd'hui, c'est sur les lieux du travail, à l'intérieur de l'entreprise, que l'organisation syndicale peut fonctionner normalement et remplir pleinement le rôle qui lui est dévolu.

Il est donc indispensable que la législation donne à l'organisation syndicale la possibilité de se constituer librement et de fonctionner sans entraves dans l'entreprise, qu'elle permette aux représentants de l'organisation syndicale comme aux élus de tous les organismes légaux ou institutionnels d'exercer pleinement les droits qui leur sont reconnus et qu'elle les protège dans l'exercice de leur mandat contre les empiètements, les abus, la répression du patronat. Cette conception d'une véritable liberté syndicale, s'exerçant sur les lieux mêmes du travail, n'est pas nouvelle. Elle est une revendication pressante du mouvement syndical.

Il y a huit ans, en 1960, la C. G. T. posait la question publiquement dans une interview accordée à un hebdomadaire par son secrétaire général Benoît Frachon. En mars 1961, la conférence nationale de cette grande organisation syndicale en discutait largement. En 1963, le problème était soumis par la C. G. T. aux colloques universitaires et juridiques qui se tinrent à Grenoble et au palais de l'U. N. E. S. C. O.

La revendication de l'exercice du droit syndical dans l'entreprise n'a cessé d'être défendue, depuis des années, par les travailleurs syndiqués ou non, en particulier dans de grandes entreprises comme Citroën et Simca, où les droits syndicaux ont été foulés aux pieds jusqu'à maintenant.

C'est ainsi que le problème a été posé tout naturellement lors des discussions de Grenelle et que les principes devant régir un nouveau statut des syndicats sur le lieu de travail ont été consignés dans le document qui en est résulté.

Le gouvernement de l'époque s'était engagé à déposer assez rapidement un projet de loi. C'est fait.

Vous avez, monsieur le ministre, discuté d'un avant-projet daté du 5 novembre, avec les délégués du patronat, ainsi qu'avec ceux des centrales syndicales nationales. Le fait est, en lui-même, positif. Les résultats de ces discussions auraient pu être excellents si vous aviez suffisamment tenu compte des remarques et des suggestions des représentants qualifiés des travailleurs de ce pays.

Certes, votre avant-projet, devenu pour l'essentiel le projet gouvernemental, tient compte de certains principes définis et acceptés par tous, y compris par le patronat, lors des négociations de Grenelle, et il en prévoit certaines modalités d'application. Cependant, vous avez incorporé dans le texte qui nous est aujourd'hui soumis plusieurs des restrictions exigées par les patrons. Et la discussion dans les commissions semble avoir accentué cette orientation.

Nous nous battons au cours de la discussion des articles en soutenant des amendements, comme nous l'avons fait à la commission des affaires culturelles, familiales et sociales, et à la commission de la production et des échanges, pour défendre les justes positions des travailleurs des usines, du commerce, de l'agriculture et de la fonction publique, ces positions ayant souvent été exprimées par l'ensemble des confédérations syndicales nationales.

Je me bornerai donc à souligner plusieurs points qui, selon nous, vont à l'encontre d'une conception correcte des droits syndicaux.

Une première série de remarques a trait aux discriminations que comporte votre projet.

Vous excluez du bénéfice de la loi les entreprises de moins de 50 salariés. C'est là une chose grave car d'après le fichier de l'I. N. S. E. E. de 1966, il existe près de 110.000 entreprises, industrielles et commerciales de 10 à 49 salariés, pour ne prendre que celles-là, employant au total 2.200.000 salariés.

Par ailleurs, l'utilisation d'un local et le crédit d'heures de fonction sont, suivant votre texte, refusés dans les entreprises comptant moins de 100 salariés, ce qui exclut plus de 125.000 entreprises et 3.300.000 salariés.

Sur quelles bases et pour quelles raisons avez-vous établi ces discriminations, alors que rien n'avait été envisagé dans ce sens lors de la discussion de Grenelle et que la plupart des dispositions de votre projet n'auront aucune incidence financière sur les entreprises, contrairement à ce que prétendent certains ?

Au surplus, vous exigez que les délégués syndicaux de nationalité française soient âgés de vingt et un ans accomplis. Cela signifie que les trois millions de travailleurs âgés de moins de vingt et un ans se trouveront ainsi éliminés des responsabilités syndicales auxquelles ils aspirent et qu'ils méritent largement. Ils seront ainsi victimes d'une inadmissible discrimination, compte tenu des responsabilités qui ont été accordées, à juste titre, aux étudiants et aux lycéens.

Je n'insiste pas sur cet aspect du problème, dont traitera ma camarade Jeannette Prin.

Quant aux travailleurs étrangers, qui sont plus de deux millions à participer à la production, votre projet prévoit qu'ils doivent attendre d'avoir été présents une année dans l'entreprise avant de pouvoir être élus délégués.

Autre forme de discrimination : en accordant uniformément quinze heures par mois à chaque délégué syndical — ce qui est insuffisant — et le même nombre réduit de délégués à chaque organisation, le projet fait fi de l'importance respective de chaque section syndicale. Il est cependant évident qu'une grande organisation a davantage de tâches et de besoins qu'une organisation plus faible.

C'est la raison pour laquelle la répartition des délégués et du contingent d'heures devrait être proportionnelle au nombre de voix obtenues par chaque organisation syndicale lors de l'élection syndicale la plus récente. C'est là une question de justice et de bon sens.

Il est vrai que vous ne semblez guère vous soucier de la représentativité réelle des organisations syndicales. Si votre projet reconnaît un caractère représentatif aux sections syndicales affiliées aux centrales nationales, il accorde les mêmes prérogatives à ce que les travailleurs appellent — la formule dit bien ce qu'elle veut dire — les « syndicats maison », bien connus de quelques députés U. D. R.

M. Hervé Laudrin. Très bien !

M. Léon Feix. Le prétendu argument selon lequel la création de tels syndicats aurait pour objet d'intéresser un plus grand nombre de salariés à l'activité syndicale est sans valeur, et vous le savez bien. Il s'agit, en réalité, d'une manœuvre tendant à diviser plus encore le mouvement syndical, tout en essayant de le désorienter en accordant des postes de prétendue responsabilité à des agents, à des créatures des chefs d'entreprise.

L'incitation de créer des « syndicats maison » est contraire au texte de Grenelle, selon lequel seules les « organisations syndi-

cales représentatives à l'échelon national » peuvent constituer des sections syndicales dans les entreprises.

Votre projet, monsieur le ministre, comporte en outre diverses dispositions qui rendront difficile une activité syndicale normale dans de nombreuses entreprises.

Aujourd'hui, chacun le sait, les salariés de nombreux établissements industriels ou même commerciaux, ne se rencontrent guère que sur le lieu nettement délimité de leur travail. Habitant des localités différentes, parfois éloignées les uns des autres, ils ont de longs parcours à effectuer.

Leur journée de travail terminée, ils se pressent, pour regagner le plus rapidement possible leur domicile, vers les moyens de transport dont ils disposent : il s'agit assez fréquemment de véhicules appartenant à l'entreprise qui les occupe, ce qui est une commodité apparente, mais aussi un assujettissement complémentaire, puisqu'ils sont maintenus sous la dépendance de l'employeur jusqu'au terme de leur parcours.

En outre, l'organisation du travail par équipe empêche l'ensemble des personnels de l'établissement de s'assembler au même moment dans un lieu déterminé.

Dans ces conditions, pourquoi prétendre imposer la collecte des cotisations et la réunion mensuelle légale de la section syndicale en dehors des temps et des locaux de travail ?

Pourquoi limiter la diffusion des publications syndicales aux heures d'entrée et de sortie du travail ? Pourquoi exiger qu'un exemplaire des communications syndicales soit transmis au chef d'entreprise « simultanément à l'affichage », ce qui est, dans la plupart des cas, impossible ?

Pourquoi, enfin, mettre à la disposition de toutes les sections syndicales des entreprises de plus de cent salariés un local « commun », ce qui en rend l'utilisation à peu près impossible ?

On agit, y compris en s'opposant à des pratiques courantes de toutes les organisations syndicales — pratiques qui ne sont nullement préjudiciables au travail de l'entreprise — comme si on voulait, d'une part, freiner, compromettre l'activité syndicale dans l'entreprise, dont on reconnaît officiellement le droit, et d'autre part, susciter de nouvelles occasions de différends et de conflits entre salariés et patrons.

L'article 11 du projet présente encore une grave insuffisance. Il indique que le licenciement d'un délégué syndical ne peut intervenir qu'après avis conforme de l'inspecteur du travail. Toutefois, « en cas de faute grave » — les travailleurs savent ce que ce vocable recouvre souvent d'injustice et d'arbitraire de la part du chef d'entreprise — ce dernier peut prononcer, à titre provisoire, la mise à pied immédiate du délégué.

Certes, le projet prévoit que si le licenciement est refusé, la mise à pied est annulée. Mais on sait ce qui se passe — et continuera de se passer si nous ne l'empêchons pas — dans un tel cas. Le patron se sépare du délégué salarié, quitte à payer, souvent après une longue procédure, les indemnités prévues par la loi. Il parvient ainsi à l'objectif qu'il s'assignait : affaiblir et parfois décapter la section syndicale.

Il faut mettre fin à cet état de choses. Tout licenciement non justifié doit être déclaré nul et le délégué réintégré dans l'entreprise.

Dans cet esprit, nous aimerions, monsieur le ministre, bien que la loi ne puisse avoir d'effet rétroactif, que vous nous donniez l'assurance que vous demanderez à vos services d'intervenir — parfois de nouveau — auprès des nombreux chefs d'entreprise qui ont licencié sans raison valable des responsables syndicaux depuis le protocole de Grenelle, et cela en vue de leur réintégration.

Vous savez que ces licenciements abusifs soulèvent l'émotion et la colère des travailleurs de régions entières : c'est notamment le cas, dans la circonscription du Val-d'Oise que j'ai l'honneur de représenter, du licenciement du secrétaire du syndicat C. G. T. du « Joint français », de Bezons, dont la presse a largement fait état, et de plusieurs autres.

Voici une dernière question. L'article 8 de votre avant-projet comportait un barème du nombre de délégués selon l'importance des entreprises. Le projet qui nous est soumis subordonne l'établissement de ce barème à un avis ultérieur du Conseil d'Etat. Vous avez précisé tout à l'heure que vous étiez tenu à l'observer une disposition réglementaire. Mais cela ne vous empêche pas de donner ici votre opinion.

Telles sont quelques-unes des remarques que nous avons jugé utile de présenter. Elles répondent à la volonté clairement exprimée de millions de travailleurs par les grèves de mai et de juin, sous des formes diverses mais tout aussi significatives à l'occasion du présent débat...

M. Maurice Schumann, ministre d'Etat chargé des affaires sociales. Voulez-vous me permettre de vous interrompre, monsieur Feix ?

M. Léon Feix. Volontiers.

M. le président. La parole est à M. le ministre d'Etat chargé des affaires sociales, avec l'autorisation de l'orateur.

M. le ministre d'Etat chargé des affaires sociales. Monsieur Feix, j'ai répondu par avance à votre question sur le nombre des j'ai répondu par avance à votre question sur le nombre des délégués : je n'ai pas seulement donné mon opinion mais aussi des chiffres.

Ils figurent dans mon discours. Vous les avez entendus. Vous les retrouverez dans le compte rendu analytique ou au *Journal officiel*.

M. Léon Feix. Ils ne figurent pas dans votre projet, monsieur le ministre.

M. le ministre d'Etat chargé des affaires sociales. Pour une raison très simple, que j'ai exposée également à la tribune : le Conseil d'Etat a estimé que cela relevait du domaine réglementaire.

Mais je n'ai pas voulu en profiter pour m'abriter derrière le secret et j'ai indiqué les chiffres qui figureront dans le décret si le texte de loi est adopté, comme je le souhaite.

M. Léon Feix. J'en prends acte, monsieur le ministre.

Sans doute, six mois après l'explosion du printemps 1968, certains espèrent-ils pouvoir remettre en cause les avantages acquis par les salariés, aussi bien pour l'exercice du droit syndical qu'en d'autres domaines.

L'attaque en règle à laquelle s'est livré hier le secrétaire d'Etat à la fonction publique contre les droits syndicaux des salariés de l'Etat en est un aspect significatif. La classe ouvrière, l'ensemble des travailleurs ne l'accepteront pas. Ils ne se contenteront pas d'affirmations de principe non suivies d'effets.

En tout état de cause, vous pouvez être assurés que les travailleurs mettront à profit le texte qui sera voté, quelles que soient ses insuffisances, pour défendre leurs intérêts légitimes, qui sont inséparables de l'intérêt supérieur du pays.

Sans doute, mesdames, messieurs, auriez-vous intérêt à méditer l'action décidée pour demain chez Renault à Billancourt, à Cléon et à Sandouville par l'ensemble des organisations syndicales ouvrières. (Applaudissements sur les bancs du groupe communiste. — *Protestations sur les bancs de l'union des démocrates pour la République.*)

Notre honneur d'élus communistes sera, une fois de plus, de continuer à aider l'ensemble des travailleurs, dans toute la mesure de nos possibilités, à obtenir satisfaction. (Applaudissements sur les bancs du groupe communiste et de la fédération de la gauche démocrate et socialiste.)

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

M. Jean-Jacques Beucler. Mesdames, messieurs, en tant que parlementaire d'une part, en tant que patron d'autre part... (Exclamations sur les bancs du groupe communiste) patron d'une petite entreprise métallurgique, je suis pour le droit syndical dans les entreprises.

Vous l'avez dit, monsieur le ministre, il ne faut élaborer que des lois applicables. Je voudrais que celle-là le soit.

Son texte provoque, semble-t-il, des inquiétudes au sein du patronat, pour trois raisons. Le patronat craint en premier lieu une diminution de son autorité ; en deuxième lieu, que l'exercice du droit syndical dans l'entreprise n'occasionne des pertes de temps ; enfin — c'est peut-être le plus grave — que ce nouveau droit ne soit utilisé à des fins politiques par certaines organisations syndicales au détriment de notre économie. (Applaudissements sur certains bancs de l'union des démocrates pour la République.)

M. Virgile Barel. Non ! Il sera mis au service de la défense des intérêts des travailleurs !

M. Jean-Jacques Beucler. On constate donc, au départ, de la défiance.

Or, pour réussir il est absolument indispensable que les parties en présence fassent preuve d'une honnêteté mutuelle et, permettez-moi l'expression, qu'elles acceptent de jouer le jeu sans tricher.

Comment y parvenir ? A mon sens, il convient d'amener les syndicats patronaux et salariés à prendre un engagement simple, net, court et sans ambiguïté du genre de celui-ci : « Nous nous engageons à appliquer la loi sur le droit syndical avant tout pour le bien de l'entreprise et le mieux-être de ses participants ». (Applaudissements sur certains bancs de l'union des démocrates pour la République et sur les bancs du groupe Progrès et démocratie moderne.)

Semblable garantie ne nous semble pas utopique.

Je vous demande instamment, monsieur le ministre, de provoquer d'urgence la signature d'un tel engagement par tous les syndicats représentatifs sans exception, et d'inclure cette condition dans le texte du projet de loi. Je déposerai un amendement à cet effet. Un de plus !

Cette mesure créera un climat de confiance réciproque sans lequel ce droit syndical risque d'aboutir à un échec, ce qui serait très grave.

Quelqu'un a dit, fort pertinemment, que ce n'était pas le Code civil qui avait introduit l'amour dans le mariage. Eh bien, dans ce mariage que nous devons légaliser, essayons donc, tous ensemble et d'urgence, de susciter sinon l'amour, en tout cas la bonne volonté. (Applaudissements sur quelques bancs de l'union des démocrates pour la République et sur les bancs du groupe Progrès et démocratie moderne.)

M. le président. La parole est à M. René Caille. (Applaudissements sur les bancs de l'union des démocrates pour la République.)

M. René Caille. Monsieur le président, monsieur le ministre d'Etat, mes chers collègues, sur le projet de loi qui nous est soumis, les contacts établis, la correspondance échangée, les séances de travail tenues en particulier par le rapporteur de notre commission, font apparaître une série de réactions diverses et multiples.

Les plus essentielles, les plus fondamentales sont d'ordre politique, bien qu'il ne faille pas considérer avec négligence les réactions de certains employeurs qui estiment que la multiplication du nombre des délégués syndicaux risque de surcharger la gestion de leurs entreprises et, par là même, d'affaiblir leur potentiel compétitif.

Les réactions politiques traduisent le sentiment de deux catégories d'intéressés.

Pour les uns, organiser l'exercice du droit syndical dans l'entreprise, c'est renforcer les moyens d'agression déjà existants — en surbondance, disent-ils — dont disposent certaines centrales syndicales. Il faut bien noter qu'un certain nombre de textes étudiés, rédigés et adoptés dans le dessein de développer les bienfaits du dialogue et de réduire les méfaits de l'affrontement ont très souvent, trop souvent, été systématiquement déviés des objectifs initialement fixés par leurs auteurs.

Pour d'autres, renforcer le droit syndical, en accroître le rayonnement, c'est incontestablement leur permettre de bénéficier de la possibilité d'anéantir un système économique dont ils ne veulent plus. Bien sûr, ils ne le déclarent pas publiquement. Puiser des munitions dans l'arsenal constitué par les adversaires est un acte qu'on peut plus facilement commettre que reconnaître.

Pour résumer les deux aspects de cet état d'esprit, on pourrait citer, à titre d'exemple, un article publié dans une revue officielle de la C. G. T., article dans lequel l'auteur soulignait que le comité d'entreprise n'était pas un outil de coopération, mais une arme au service de la lutte des classes ; puis, au cours de la même année, une déclaration d'un représentant du C. N. P. F. selon laquelle le comité d'entreprise était une amorce de soviétisation et que le fait de lutter contre le comité d'entreprise assurait le prolongement d'un mécanisme qui semblait bon quant à ses bases fondamentales.

On peut ainsi dire que les uns comme les autres considèrent l'entreprise comme un champ de bataille dans les limites duquel ils s'affrontent et se déchirent, sans pour autant être en mesure de démontrer qu'ils le font au nom et par la volonté de ceux qui composent leurs groupes sociaux respectifs.

Mais tout jugement n'a de réelle valeur que s'il est objectif. Précisons donc que les salariés et le monde du travail doivent beaucoup au syndicalisme. Lorsque des délégués syndicaux parlent de conquêtes sociales et disent que ceux qui prennent une responsabilité syndicale courent de très grands risques, ils ne font que traduire un aspect de la réalité. Ce serait commettre une injustice que de nier une telle évidence. Mais ce serait commettre une autre injustice que de ne pas vouloir reconnaître un autre aspect de la réalité.

Quand les détracteurs du gaullisme disent que le Gouvernement se trouve aujourd'hui dans l'obligation de parler de dialogue et de participation...

M. Léon Feix. C'est vrai.

M. René Caille. ... parce qu'il y est contraint et forcé, je voudrais rappeler que les comités d'entreprise ont été créés par une ordonnance du 22 février 1945 — ordonnance à l'élaboration de laquelle vous avez d'ailleurs participé surabondamment, monsieur le ministre — et qu'en franch de cette ordonnance figure la signature du général de Gaulle. (Applaudissements sur les bancs de l'union des démocrates pour la République.)

Je rappelle aussi à ces détracteurs que le pouvoir des comités d'entreprise a été étendu par une loi du 18 juin 1966 et que si le rôle légal d'un membre d'un comité d'entreprise, ainsi que le précise l'article 2 de ladite loi, est de coopérer avec la direction à l'amélioration des conditions de travail et des conditions de vie du personnel, le délégué du personnel a pour mission essentielle de contester et de revendiquer. Or, en ce qui concerne la participation de ces délégués du personnel dont la mission est de contester — ils ne s'en privent d'ailleurs pas et ils ont bien raison — une loi a été votée en vue de leur permettre d'exercer leur mandat dans de meilleures conditions.

Ces lois ont été votées en 1946 et en 1959.

On constate ainsi, si l'on veut porter un jugement objectif, que la coopération et la contestation ont souvent marqué des textes d'origine gaulliste. On peut par là même considérer, sans pour autant nier que les événements de mai aient eu un rôle stimulant, que nous n'avons pas attendu le mois de mai pour mettre en évidence le fait que participer et contester était une nécessité impérieuse. (Applaudissements sur les bancs de l'union des démocrates pour la République.)

La création d'une magistrature sociale sera la troisième étape importante que vous nous invitez à franchir, et, avec nous, nombre de salariés et de patrons ont compris la nécessité de procéder à un certain nombre de réformes fondamentales sans lesquelles il ne sera pas possible de prétendre être adapté aux exigences de notre temps.

En 1947, mettant déjà en évidence certains déséquilibres d'un système économique déjà inadapté, le général de Gaulle a déclaré : « Il faut, avec un syndicalisme renoué, avoir l'intelligence et le courage de tarir cette source de révolte qu'est l'injustice sociale ».

Nul doute que c'est à sa persévérance que nous devons aujourd'hui de débattre du texte relatif à l'exercice du droit syndical dans l'entreprise et que demain la participation dans l'entreprise sera à l'ordre du jour de nos travaux, cette participation dont beaucoup prétendent qu'elle n'intéresse personne, mais dont chacun parle en des termes tels que l'indifférence ne semble pas être la caractéristique principale, cette participation dont le premier objet est précisément de faire en sorte que l'entreprise ne soit pas un lieu d'affrontement, mais le cadre d'une sincère et réelle coopération, à condition bien sûr que l'ensemble du syndicalisme en comprenne le mécanisme et soit disposé à en assurer une application honnête et sincère.

Car dans le cadre de la participation, nul n'ignore l'importance du rôle que doit jouer le syndicalisme. C'est précisément pour souligner l'importance de ce rôle que le Gouvernement a déposé le texte dont nous délibérons.

Les réformes sociales que nous voulons comportent — nous le savons bien — un grand nombre de risques. Mais nous savons aussi que le plus grand risque est précisément celui qui consiste à n'en prendre jamais.

M. le ministre d'Etat chargé des affaires sociales. Très bien !

M. René Caille. Nous savons aussi qu'une des origines de la dure épreuve imposée à notre pays se situe sans doute dans la persévérance tenace qui anime le chef de l'Etat, persévérance contre laquelle des financiers calculateurs n'ont pas hésité à se dresser en refusant de s'associer à cette œuvre gigantesque et humaine que nous leur proposons et qui de toute façon se réalisera avec ou sans eux ! (Applaudissements sur les bancs de l'union des démocrates pour la République.)

Trois étapes importantes, qu'un certain nombre de militants gaullistes attendent, monsieur le ministre, depuis assez longtemps, et peut-être surtout, trois nouveaux combats.

A l'une et à l'autre de ces hypothèses, nous sommes dans cette Assemblée un certain nombre à nous être préparés depuis assez longtemps pour vous assurer de notre soutien et de notre militante volonté d'aboutir. (Applaudissements sur les bancs de l'union des démocrates pour la République.)

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

M. René Chazelle. Monsieur le président, monsieur le ministre, mesdames, messieurs, le projet de loi relatif à l'exercice du droit syndical dans les entreprises s'inscrit dans cette longue suite de mesures qui, partant de 1884, ont donné peu à peu au syndicalisme la place qui lui revient dans la vie nationale.

Comment ne pas s'étonner que le projet de loi qui nous est aujourd'hui soumis n'ait pas été chronologiquement le premier dans la législation syndicale ?

Car il apparaît aberrant que l'action syndicale n'ait pas eu jusqu'à ce jour droit légal de cité au lieu même où cette action est née, où elle a toute sa raison d'être, c'est-à-dire dans l'entreprise ou l'établissement.

Certes, le syndicat, par ses responsables, existe effectivement dans l'entreprise. Il exerce une action quotidienne, mais très souvent contestée par l'employeur, dans la mesure où elle n'est ni reconnue légalement ni protégée, mais simplement tolérée. Si bien que l'on peut dire dès l'abord que la liberté syndicale est un droit constitutionnel qui s'exerce en cachette.

Nous pourrions également relever ce paradoxe que la prise de responsabilité par les syndicats est admise et même souhaitée dans les organismes nationaux, comme le Conseil économique ou les commissions du Plan, et que tous les jours nous entendons affirmer par les plus hautes instances nationales que le syndicalisme doit avoir sa place dans le pays.

Les syndicats jouent un rôle dans les C. O. D. E. R. Ils ont été consultés sur l'organisation régionale. Mais il a fallu attendre les événements du printemps dernier pour que ce projet voie le jour et pour que soit reconnue la place du syndicat à l'échelon le plus bas.

Ce que les travailleurs demandent, c'est, en première urgence, que l'entreprise soit amenée à accepter dans son sein le fait syndical. Le mot de participation, à moins de ne demeurer qu'un artifice de rhétorique ou de dialectique, trouve ici sa véritable expression. Trop de faits montrent que l'affirmation des libertés dans un texte général, comme l'a déjà fait la loi de 1956, ou même la prévision concrète de leur exercice peuvent aboutir à un résultat décevant.

Il faut que, dans la vie quotidienne, l'employeur ne puisse reprendre ce qui aura été accordé en utilisant ses pouvoirs de gestion et d'organisation technique.

Il faut enfin que l'administration et les tribunaux consentent à appliquer effectivement les textes.

Nous possédons tous des dossiers que nous pourrions ouvrir ici pour faire état des mécanismes qui permettent aisément, dans notre droit actuel, d'empêcher l'exercice de l'activité syndicale par simple référence aux dispositions relatives au choix des méthodes de travail, à l'exercice du droit disciplinaire ou à la fixation des conditions de travail.

En assurant la liberté syndicale, on ne porte point atteinte aux moyens dont la direction a besoin pour gérer correctement l'entreprise. Nul ne contestera que, dans de très larges domaines, une décision unilatérale ne s'impose pas, que de nombreux points peuvent être négociés et que la participation peut effectivement s'exercer.

Si le but du syndicat est d'organiser, de défendre et de représenter les travailleurs, où peut-il le faire sinon là où ils sont, là où ils doivent être défendus, c'est-à-dire sur le lieu même du travail ?

Certes, le syndicalisme doit être prospectif, s'intéresser aux mutations profondes de l'économie ; mais le syndicalisme est fait de syndicats, c'est-à-dire d'une multitude de groupements à la mesure de l'homme chargé de résoudre les problèmes concrets des travailleurs. Or pour ces hommes, avant la prospective, il y a le travail salarié accompli jour après jour avec toutes ses difficultés. L'action syndicale est faite pour une large part de détails quotidiens.

Si, face à l'employeur, il n'existe qu'un organisme extérieur et lointain, il n'y aura pas de protection sociale réelle.

Les conditions actuelles du travail amènent à reconnaître l'exercice du droit syndical dans l'entreprise. Les salariés d'une même entreprise ne se rencontrent que sur les lieux du travail. Ils habitent très souvent des localités différentes. Ils travaillent par équipe, et le personnel tout entier ne peut se grouper dans un même lieu, au même moment.

Votre projet, monsieur le ministre, comporte il faut le reconnaître, d'heureuses intentions, mais il paraît sur certains points trop étiéqué. Nous aurons l'occasion au cours de la discussion de présenter plusieurs amendements qui lui donneront une physionomie beaucoup plus sociale.

Vous avez prévu que la loi serait applicable dans les entreprises où sont occupés habituellement plus de cinquante salariés. Si vous maintenez ce seuil de cinquante salariés — comme mon collègue M. Carpentier l'a souligné — un grand nombre de travailleurs seront exclus du bénéfice de la loi. Or les raisons d'être de la section syndicale sont aussi fortes dans les petites et les moyennes entreprises que dans les plus grandes. Nous vous soumettrons donc un amendement proposant l'extension de la loi à ces moyennes et petites entreprises sans qu'il en résulte pour elles des charges supplémentaires.

Votre texte est également imprécis quant aux entreprises qu'il englobe. Nous voudrions être assurés qu'il sera applicable à tous les groupements ou organismes de quelque nature que ce soit, publics ou privés. L'on peut se demander, par exemple, si l'O. R. T. F. est compris dans le champ d'application de la loi.

M. le ministre d'Etat chargé des affaires sociales. Je peux vous répondre immédiatement : oui.

M. René Chazelle. Je vous remercie, monsieur le ministre.

Au cours de l'examen des articles, nous présenterons aussi des amendements sur les libertés reconnues à la section syndicale. Nous nous étonnons que dans l'article 9 il soit fait obligation aux délégués syndicaux d'être âgés de vingt et un ans. Pourquoi ne pas faire aux jeunes salariés le même sort qu'aux étudiants ? La main-d'œuvre de dix-huit à vingt et un ans va s'accroître dans les années à venir et il importe de ne pas refuser à tant de jeunes la faculté de s'engager en prenant leurs responsabilités dans une action syndicale.

Cette loi ne vaudra certes que par son application. Toute entrave dans l'exercice du droit syndical doit être sanctionnée, mais il serait utile de préciser que l'inspecteur du travail a pouvoir de constater les infractions commises en cette matière. Trop souvent, nous avons eu à regretter la longueur des procédures judiciaires en cas de violation du droit syndical, si bien que ces procédures deviennent inefficaces.

C'est à l'institution d'une véritable magistrature du travail ou sociale que doivent tendre vos efforts. Nous ne pouvons ici en esquisser les traits. Mais nous demandons que sa mise en œuvre soit accélérée afin d'en finir avec des lenteurs inadmissibles.

En prolongement de ce projet, une loi devra fixer ce qui a été promis et décidé rue de Grenelle, c'est-à-dire l'interdiction « en cas d'exercice du droit de grève de tout abatement sur un élément quelconque de rémunération, prime, gratification ou autres avantages au-delà du prorata direct du temps d'absence ».

Il convient également que le congé-éducation, prévu par la loi du 23 juillet 1957, puisse véritablement prendre effet. Actuellement, l'autorisation de l'employeur est nécessaire pour l'octroi de ce congé. Mais certains employeurs la refusent pour diverses raisons, alors que ce congé n'est pas rémunéré. Il faut prévoir son extension et la suppression de certaines clauses restrictives.

Ce texte, qu'il convient d'amender, mettra en place dans notre législation un droit reconnu par la Constitution, mais qui a fait l'objet depuis 1884 d'insidieuses et sournoises attaques. Ne le proclamez pas chichement, monsieur le ministre. En la matière, « donner et retenir ne vaut ».

Faites que l'exercice du droit syndical dans l'entreprise ne soit plus une action clandestine, faites qu'il puisse s'exercer largement au grand jour, car cette évolution naturelle entraînera une meilleure harmonie dans les rapports humains.

Il y a cent ans, Lacordaire proclamait : « Entre le fort et le faible, c'est la liberté qui tue et la loi qui affranchit ». Aujourd'hui encore, c'est par la loi que le droit syndical dans l'entreprise sera défendu. Ainsi pourra être réalisée une grande espérance et accompli un grand acte d'équité. (Applaudissements sur les bancs de la fédération de la gauche démocrate et socialiste.)

M. le président. La suite de la discussion est renvoyée à la prochaine séance.

— 4 —

ORDRE DU JOUR

M. le président. Ce soir, à vingt et une heures trente, deuxième séance publique :

Fixation de l'ordre du jour :

Suite de la discussion, après déclaration d'urgence, du projet de loi (n° 475) relatif à l'exercice du droit syndical dans les entreprises. (Rapport n° 485 de M. Marcenet, au nom de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales.)

La séance est levée.

(La séance est levée à dix-neuf heures.)

Le Directeur du service du compte rendu sténographique de l'Assemblée nationale,
VINCENT DELBECCHI.

(Le compte rendu intégral de la 2^e séance de ce jour sera distribué ultérieurement.)