
JOURNAL OFFICIEL



DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE DEBATS PARLEMENTAIRES ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

7^e Législature

PREMIERE SESSION ORDINAIRE DE 1985-1986

(70^e SEANCE)

COMPTE RENDU INTEGRAL

1^{re} séance du mardi 19 novembre 1985

SOMMAIRE

PRESIDENCE DE M. JACQUES ROGER-MACHART

1. Déclaration de l'urgence de projets de loi (p. 4446).

2. Droit d'expression des salariés. - Discussion, après déclaration d'urgence, d'un projet de loi (p. 4446).

Mme Toutain, rapporteur de la commission des affaires culturelles.

M. Delebarre, ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Discussion générale :

M. Fuchs,
M^{me} Frachon,
MM. Pinte,
Jacques Brunhes,
Gérard Bapt,
Roger Rouquette,
Coffineau,
Pinard.

Clôture de la discussion générale.

M. le ministre.

Passage à la discussion des articles.

Article 1^{er} (p. 4463)

ARTICLE L. 461-1 DU CODE DU TRAVAIL (p. 4463)

Amendement n° 14 de M. Jacques Brunhes : M. Jacques Brunhes, Mme le rapporteur, M. le ministre. - Rejet.

Amendements n°s 15 et 16 de M. Jacques Brunhes, 1 de la commission des affaires culturelles et 17 de M. Jacques Brunhes : M. Jacques Brunhes, Mme le rapporteur, M. le ministre. - Rejet de l'amendement n° 15.

M. Jacques Brunhes. - Retrait de l'amendement n° 16 ; adoption de l'amendement n° 1 ; l'amendement n° 17 n'a plus d'objet.

Amendement n° 2 de la commission : Mme le rapporteur, M. le ministre. - Adoption.

Amendement n° 18 de M. Jacques Brunhes : M. Jacques Brunhes, Mme le rapporteur, M. le ministre. - Rejet.

ARTICLE L. 461-2 DU CODE DU TRAVAIL (p. 4464)

Amendements n°s 19 de M. Jacques Brunhes et 28 de M. Pinte : M. Jacques Brunhes, Mme le rapporteur, MM. le ministre, Pinte. - Rejet de l'amendement n° 19 ; adoption de l'amendement n° 28.

ARTICLE L. 461-3 DU CODE DU TRAVAIL (p. 4464)

Amendement n° 3 de la commission, avec les sous-amendements n°s 29 de M. Pinte et 26 de M. Fuchs : Mme le rapporteur, MM. le ministre, Pinte, Fuchs. - Rejet des sous-amendements ; adoption de l'amendement.

Amendement n° 30 de M. Pinte : M. Pinte, Mme le rapporteur, M. le ministre. - Rejet.

Amendement n° 20 de M. Jacques Brunhes : M. Jacques Brunhes, Mme le rapporteur, M. le ministre. - Rejet.

L'amendement n° 31 de M. Pinte n'a plus d'objet.

Amendement n° 4 de la commission : Mme le rapporteur, M. le ministre. - Adoption.

Amendement n° 5 de la commission : Mme le rapporteur, M. le ministre. - Adoption.

Amendement n° 6 de la commission : Mme le rapporteur, M. le ministre. - Adoption.

Amendement n° 21 de M. Jacques Brunhes : M. Jacques Brunhes, Mme le rapporteur, M. le ministre. - Rejet.

Amendement n° 7 de la commission : Mme le rapporteur, M. le ministre. - Adoption.

Adoption de l'article 1^{er} modifié.

Article 2 (p. 4467)

ARTICLE L. 461-4 DU CODE DU TRAVAIL (p. 4457)

Amendement n° 8 de la commission : Mme le rapporteur, M. le ministre. - Adoption.

ARTICLE L. 461-5 DU CODE DU TRAVAIL (p. 4467)

Amendement n° 22 de M. Jacques Brunhes : M. Jacques Brunhes, Mme le rapporteur, M. le ministre. - Rejet.

Amendement n° 9 de la commission : Mme le rapporteur, M. le ministre. - Adoption.

Amendement n° 23 de M. Jacques Brunhes : M. Jacques Brunhes, Mme le rapporteur, M. le ministre. - Rejet.

Amendement n° 10 de la commission : Mme le rapporteur, M. le ministre. - Adoption.

Amendement n° 11 de la commission. - Adoption.

Amendement n° 32 de M. Pinte : M. Pinte, Mme le rapporteur, M. le ministre. - Rejet.

Amendement n° 33 de M. Pinte : M. Pinte, Mme le rapporteur, M. le ministre. - Rejet.

Amendement n° 24 de M. Jacques Brunhes : M. Jacques Brunhes, Mme le rapporteur, M. le ministre. - Rejet.

Amendement n° 25 de M. Jacques Brunhes : M. Jacques Brunhes, Mme le rapporteur, M. le ministre. - Rejet.

Amendement n° 27 de M. Fuchs : M. Fuchs, Mme le rapporteur, M. le ministre. - Rejet.

Adoption de l'article 2 modifié.

Article 3 (p. 4470)

Amendement n° 12 de la commission : Mme le rapporteur, M. le ministre. - Adoption.

Adoption de l'article 3 modifié.

Article 4. - Adoption (p. 4470)

Après l'article 4 (p. 4470)

Amendement n° 13 de la commission : Mme le rapporteur,
M. le ministre. - Adoption.

Vote sur l'ensemble (p. 4470)

Explications de vote :

MM. Jacques Brunhes,
Fuchs,
Pinte,

Mme Frachon,
M. le ministre.

Adoption, par scrutin, de l'ensemble du projet de loi.

3. **Ordre du jour** (p. 4471).

COMPTE RENDU INTEGRAL

PRESIDENCE DE M. JACQUES ROGER-MACHART, vice-président

La séance est ouverte à neuf heures trente.

M. le président. La séance est ouverte.

1

DECLARATION DE L'URGENCE DE PROJETS DE LOI

M. le président. M. le président de l'Assemblée nationale a reçu de M. le Premier ministre les deux lettres suivantes :

« Paris, le 18 novembre 1985,

« 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 autorisant l'approbation de la décision du Conseil des Communautés européennes du 7 mai 1985 relative au système des ressources propres des communautés, déposé sur le bureau de l'Assemblée nationale le 7 novembre 1985 (n° 3045).

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

« Paris, le 18 novembre 1985,

« 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 autorisant l'approbation de l'accord intervenu au sein du Conseil des Communautés européennes les 23 et 24 avril 1985 entre les représentants des gouvernements des Etats membres, relatif au versement à la Communauté d'avances non remboursables pour 1985, déposé sur le bureau de l'Assemblée nationale le 7 novembre 1985 (n° 3044).

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

Acte est donné de ces communications.

2

DROIT D'EXPRESSION DES SALARIES

Discussion, après déclaration d'urgence, d'un projet de loi

M. le président. L'ordre du jour appelle la discussion, après déclaration d'urgence, du projet de loi relatif au droit d'expression des salariés et portant modification du code du travail (n° 3015, 3058).

La parole est à Mme Toutain, rapporteur de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales.

Mme Ghislaine Toutain, rapporteur. Monsieur le président, monsieur le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, mesdames, messieurs, en adoptant, le 4 août 1982, la loi relative aux libertés des travailleurs dans l'entreprise, le législateur s'était assigné à lui-même un rendez-vous. L'article 10 de ce texte prévoyait en effet qu'une loi fixerait définitivement, avant le 31 décembre 1985, les modalités d'exercice du droit à l'expression directe et collective des salariés sur le contenu et l'organisation de leur travail.

Notre volonté a été de ne pas donner un cadre légal trop rigide à ce nouveau droit. Il s'agissait, au contraire, de créer les conditions optimales d'un réel dialogue entre partenaires sociaux. C'est pourquoi, au cours de cette phase initiale d'application du droit d'expression à laquelle nous avons clairement conféré un caractère expérimental, l'obligation d'en négocier les modalités de mise en œuvre ne s'imposait que dans les entreprises comportant au moins 200 salariés. Là où l'effectif est inférieur, la négociation ne constituait qu'une simple possibilité, qui a d'ailleurs été utilisée dans certaines entreprises, la loi n'imposant à l'employeur que la consultation, selon les cas, des organisations syndicales, du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

Les trois années écoulées ont été riches en enseignements, tirés tant de l'évolution des attitudes des partenaires sociaux que de l'observation de la réalité sur le terrain. Ce dernier aspect a d'ailleurs été l'objet d'un rapport que le Gouvernement devait remettre au Parlement sur l'application de la loi du 4 août 1982, ce qu'il a fait en temps voulu. C'est à partir de ce rapport que devait être déterminée la législation définitive. Le projet de loi dont nous débattons aujourd'hui a effectivement été élaboré selon ce processus.

Avant d'analyser les grandes lignes de ce texte, il n'est pas inintéressant de revenir brièvement sur le bilan de cette période expérimentale, qui a donné lieu à un remarquable travail de la part de l'administration, à laquelle je tiens à rendre hommage. En effet, la loi du 4 août 1982 prévoyait qu'à l'issue d'une période de deux ans les employeurs devaient procéder, dans les entreprises ou établissements comptant au moins cinquante salariés, à l'analyse des résultats obtenus en matière d'expression des salariés, même si aucun accord n'était intervenu. La circulaire du ministère du travail du 18 novembre 1982 précisait, dans le même sens, que l'analyse des résultats de la loi devrait tenir compte de toutes les expériences d'expression directe qui se seraient déroulées, quelles qu'en fussent les modalités. Cette analyse serait transmise aux inspecteurs du travail compétents, accompagnée de l'avis des délégués syndicaux et du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

L'exploitation de ce bilan et, plus généralement, la mise en œuvre du droit d'expression ont fortement mobilisé les services du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, qui ont joué un rôle important d'information et de conseil, mais aussi de contrôle, dès le mois de décembre 1982. L'analyse statistique des discussions et des accords intervenus, établie par l'administration, a ainsi permis de prendre l'exacte mesure de la dynamique sociale engendrée par l'application de l'aspect le plus novateur des lois Auroux, en prenant également en compte les difficultés, voire les blocages, rencontrés soit au cours de la négociation, soit dans la mise en pratique du droit d'expression.

Au total, toutes les entreprises de 200 salariés, à l'exception de trois, je crois, ont engagé la négociation. La moitié d'entre elles ont conclu un accord. Entre février 1983 et l'été 1984, 4 000 accords concernant 2,5 millions de salariés sont ainsi intervenus. Par ailleurs, 14 303 bilans avaient été transmis au 31 janvier 1985 à l'inspection du travail.

Je ne referai pas l'analyse exhaustive qui a été tirée de cette masse de documentation et d'informations. Ses enseignements sont connus, d'autant que la commission des affaires culturelles, familiales et sociales de notre assemblée a publié récemment un excellent rapport d'information établi par notre collègue Mme Martine Frachon sur la mise en œuvre des nouveaux droits des travailleurs. Ce rapport évoque largement les réussites et les difficultés du droit d'expression.

Globalement, on constate que sa mise en œuvre s'est effectuée de façon très diverse selon les secteurs économiques, dans la forme comme dans le fond. Toutefois, on observe certaines constantes.

En ce qui concerne la forme, la taille des groupes d'expression est restreinte : quinze à vingt personnes. Le nombre moyen de réunions est de deux à trois par an, leur durée étant d'une à deux heures. Dans deux cas sur trois, l'encadrement a assuré l'animation des réunions.

Sur le fond, si l'on ne peut encore mesurer les retombées proprement économiques de l'expression des salariés, il est cependant indéniable qu'elle a permis d'améliorer notablement le climat social et qu'elle a eu des effets sensibles sur la communication au sein de l'entreprise, sur les relations entre partenaires sociaux et sur les conditions de travail, notamment sur l'aménagement des postes de travail, sur le contenu et l'organisation du travail. Dans nombre d'entreprises, le bilan du Gouvernement en donne de nombreux exemples, ainsi que le rapport de Mme Frachon : des modifications concrètes sont intervenues dans la vie quotidienne des salariés à la suite de discussions qui, en général, ont débordé le cadre strict défini par la loi et ont souvent touché à l'organisation générale de l'entreprise, à son activité et à la qualité de sa production.

Pour autant, il est vrai que des risques d'essoufflement existent, témoignant dans certains cas d'un moindre intérêt des salariés eux-mêmes pour la réforme.

Plusieurs causes expliquent ce phénomène. Un excès de formalisme et une trop grande rigidité peuvent handicaper une procédure qui doit rester nécessairement souple. De même, la lenteur ou l'absence de réponse de la part de l'employeur aux propositions ou avis des salariés ainsi que, dans certains cas, la situation économique de l'entreprise sont autant d'éléments qui conditionnent l'échec ou la réussite du droit d'expression.

On aurait pu craindre, dès lors, que dans certaines entreprises les cercles de qualité, développés parfois de façon très active par les directions patronales, ne concurrencent la procédure institutionnelle du droit d'expression. Mais le développement des 15 000 cercles de qualité recensés n'a pas connu l'ampleur que certains auraient voulu lui conférer, notamment au regard des quelque 100 000 groupes d'expression existant aujourd'hui.

C'est donc un bilan positif de la réforme qui peut être établi. Ainsi, là où il s'est mis en place, le droit d'expression est désormais bien intégré dans la vie de l'entreprise. Le relatif ralentissement des effets de cette réforme que nous avons pu constater est sans doute lié en partie à l'attente de la législation définitive dont nous débattons aujourd'hui. Celle-ci intervient donc fort opportunément pour relancer la dynamique que le Gouvernement a engagée il y a trois ans.

Toutefois, le succès du développement de ce droit dépend avant tout, aujourd'hui comme en 1982, chacun en a bien conscience, de la volonté et de la vigilance des partenaires sociaux.

A cet égard, l'évolution de l'attitude de certains, hostiles ou du moins réservés à l'origine, mérite d'être notée. A la lecture du rapport établi par le Gouvernement, on constate que les directions d'entreprises ont dans l'ensemble considéré que les réunions d'information répondent bien effectivement aux préoccupations des salariés. Il faut surtout remarquer combien la position des cadres s'est modifiée. Malgré l'hostilité initiale de l'une de leurs organisations représentatives, la C.G.C. pour ne pas la nommer, ils se sont finalement montrés favorables au dialogue, les craintes émises à l'origine ne se concrétisant pas. Bien au contraire, dans la plupart des cas, l'encadrement a vu son rôle revalorisé et ses relations avec les autres salariés de l'entreprise améliorées.

Enfin, le rapport entre le taux de présence syndicale et le taux de signature des accords montre incontestablement une évolution favorable de l'attitude de certaines organisations

syndicales. Celles-ci, dans leur ensemble, ont reconnu que la nouvelle législation avait permis d'améliorer l'information des syndicats sur les préoccupations du personnel et qu'elle avait contribué à mieux mettre en lumière leurs revendications. C'est ce qui ressort également des auditions auxquelles notre commission a procédé.

Le climat a donc changé sous la pression des faits eux-mêmes. Avec le temps, les sombres prévisions formulées lors des débats de 1982 par l'opposition ont vu leur caractère excessif mis en évidence. Les dévoiements prédits ne se sont en effet pas produits. Le droit d'expression des salariés n'a en rien été confisqué par les organisations syndicales. Le personnel d'encadrement ne s'est pas trouvé marginalisé, bien au contraire. Il n'y a eu atteinte ni à l'organisation ni à la compétitivité des entreprises.

Enfin, on chercherait vainement en quoi trois ans de mise en œuvre de la loi du 4 août 1982 ont pu constituer une première étape de la soviétisation des entreprises. En fait, un phénomène constant s'est trouvé une nouvelle fois confirmé : chaque fois que des droits nouveaux sont garantis aux travailleurs — cela a été vrai en 1936 comme en 1945, en 1968 et depuis 1981 — les forces de droite tentent de s'y opposer, ou du moins de les limiter, car elles n'osent plus les remettre en cause. Qui, aujourd'hui, songerait à revenir sur l'ensemble de ces acquis ? Personne, encore que l'esprit conservateur qui imprègne la rédaction de certains programmes électoraux puisse être source d'inquiétude pour les travailleurs et leurs organisations syndicales.

En ce qui nous concerne, poursuivant la volonté de modernisation sociale qui a guidé les nombreuses réformes du droit du travail réalisées depuis 1981, nous mettons aujourd'hui à profit les enseignements tirés de trois ans d'expérimentation pour poursuivre la démarche réaliste engagée lors du vote de la loi du 4 août 1982. En effet, le projet de loi dont je vais maintenant développer les grandes lignes s'inscrit dans la poursuite d'une démarche pragmatique et de la confirmation de l'option contractuelle initiale consistant à renvoyer aux partenaires sociaux la définition des modalités de mise en œuvre du nouveau droit. D'une part, ce choix correspond à la logique actuelle de la politique gouvernementale en matière de relations sociales et, d'autre part, la réalité des entreprises et la diversité des situations s'accroissent mal, on l'a vu, d'une codification trop étroite. Le principe d'une loi-cadre est donc maintenu et la commission des affaires culturelles a approuvé ce choix.

Le projet de loi apporte cependant des compléments qui sont apparus nécessaires sur le plan technique ou qui visent à assurer la prise en compte d'aspirations qui se sont manifestées au cours de la période d'expérimentation.

En premier lieu, la définition juridique du champ d'application de la loi est modifiée dans un sens conforme à l'option contractuelle. Elle se traduit dans la pratique par l'extension de l'obligation de négocier aux entreprises disposant au moins d'un délégué syndical, ce qui est actuellement le cas de l'ensemble des entreprises de plus de cinquante salariés, et à celles qui emploient un nombre de salariés inférieur, lorsque la désignation d'un délégué syndical est prévue par une disposition conventionnelle. Il apparaît en effet réaliste et raisonnable, au regard de la phase d'expérimentation, de prévoir la détermination des modalités de mise en œuvre du droit d'expression par la négociation chaque fois que cette négociation est possible, c'est-à-dire dès lors qu'existe dans l'entreprise une organisation syndicale représentative.

En second lieu, la nécessité de donner une application continue au droit d'expression a conduit à une nouvelle rédaction de l'article L.451-3 du code du travail, qui prévoit désormais la renégociation des accords tous les trois ans et qui, en l'absence d'accord, impose à l'employeur d'engager une négociation au moins une fois par an. C'est là une des innovations importantes du projet de loi. Le droit d'expression se trouve donc confirmé et intégré parmi les thèmes habituels de la politique contractuelle, laquelle est ainsi appelée à prendre de nouveaux développements au sein des entreprises.

Le rôle essentiel des organisations syndicales dans ce processus se trouve largement confirmé. En tout état de cause, le texte traduit le souci de régler autant que possible les conflits et les difficultés susceptibles de surgir par la réouverture de la discussion entre les partenaires concernés.

En outre, le champ ouvert à la négociation se trouve élargi : le nouvel article L.461-4 du code du travail permettra désormais aux partenaires de définir eux-mêmes les mesures permettant aux salariés concernés, comme aux institutions représentatives du personnel, de prendre connaissance non seulement des suites réservées par l'employeur mais aussi des demandes, propositions et avis émanant des groupes d'expression. Cela permettra, du moins nous l'espérons, une extension du phénomène de synergie constaté dans nombre d'entreprises entre l'activité des groupes d'expression et celle des institutions représentatives et des organisations syndicales.

En troisième lieu, le projet de loi a su intégrer des aspirations qui se sont précisées à la faveur des premières expériences. Il en est ainsi, par exemple, de la prise en compte des cadres hiérarchiques. En effet, les responsabilités de la hiérarchie, notamment intermédiaire, dans le succès du droit d'expression se sont révélées importantes en ce qui concerne, entre autres, l'animation des réunions, le suivi des questions et des propositions formulées ainsi que l'organisation matérielle. Afin de tenir compte d'une situation parfois inconfortable dans laquelle peut se trouver ce personnel d'encadrement, le texte a donc prévu l'inclusion, dans les accords, de stipulations relatives aux modalités spécifiques d'exercice du droit d'expression au bénéfice de cadres investis de responsabilités hiérarchiques.

Ces dispositions reflètent un souci d'équité, tiennent compte des réalités de l'entreprise et de la place particulière qu'y tient la hiérarchie.

De même, les résultats positifs constatés dans le bilan ont permis de préciser la finalité assignée au droit d'expression. L'ensemble des retombées concrètes, lorsque celles-ci se produisent, va dans le sens d'une amélioration du fonctionnement des unités de travail, du climat social et, finalement, de l'activité de l'entreprise. C'est pourquoi le projet de loi donne comme objet au droit d'expression l'amélioration des conditions de travail, de l'organisation de l'activité et de la qualité de la production.

Enfin, l'un des mérites du projet de loi est incontestablement d'avoir pris en compte cette évolution vers une plus grande responsabilisation de l'ensemble des acteurs dans l'entreprise. Ce texte consacre clairement l'émergence d'un pouvoir réel de proposition des salariés exercé d'une manière constructive.

La commission des affaires culturelles a approuvé la logique d'ensemble du texte, qui lui paraît répondre à la réalité de la vie des entreprises et au souhait des partenaires sociaux. Cependant, monsieur le ministre, elle a adopté un certain nombre d'amendements que je présenterai lors de la discussion des articles. Ceux-ci tendent tous à préciser ce nouveau droit que nous écrivons ensemble aujourd'hui, en prenant en compte à la fois l'entreprise dans son ensemble et l'articulation entre les rôles respectifs des groupes d'expression, des institutions représentatives dans l'entreprise et des organisations syndicales.

Enfin, la commission proposera au Gouvernement de remettre au Parlement, tous les trois ans, un rapport rendant compte de l'application de ce texte dans les entreprises.

Au total, mesdames, messieurs, ce texte, novateur en 1982 et vécu comme tel par les salariés, l'est encore en 1985 pour tous ceux qui, beaucoup plus nombreux, nous l'espérons, pourront en bénéficier. Son développement est donc particulièrement souhaitable mais il dépend, en dernière analyse, de tous ceux qui, à tous les niveaux, sont chargés de le mettre en œuvre.

En conclusion, deux points doivent être soulignés.

Tout d'abord, il faut veiller à ce que le droit d'expression direct et collectif ne soit pas détourné de sa finalité propre par un mauvais usage qui pourrait en être fait. Notamment, il ne doit entrer ni en conflit ni en concurrence avec les institutions représentatives du personnel et les organisations syndicales ni même les priver de leurs prérogatives. A ma connaissance, ce type de problème ne s'est pas encore vraiment posé mais il importe de rester vigilant et de veiller à ce que ce droit s'inscrive en complémentarité avec ces institutions afin que celles-ci gagnent en efficacité.

Par ailleurs, un aspect important de la réussite des groupes d'expression concerne la formation des animateurs, indispensable si l'on veut qu'ils remplissent mieux le rôle qui est le

leur. On peut, en effet, envisager celui-ci de différentes façons et, notamment, l'intégrer dans le plan général de formation de l'entreprise. Certains chefs d'entreprise ont d'ailleurs, d'ores et déjà, pris des initiatives en ce sens. Il serait nécessaire de poursuivre dans cette voie. Pourrions-nous, monsieur le ministre, connaître votre position sur ce point ?

Mesdames, messieurs, le droit d'expression des salariés, dans l'esprit de la loi du 4 août 1982, réaffirmé en 1985, doit devenir prochainement un moyen de fonctionnement habituel de l'entreprise. Il a très largement contribué à faire pénétrer la citoyenneté dans les entreprises, faisant avancer un peu plus la démocratie dans notre pays et contribuant à instaurer dans l'entreprise une harmonie interne et un bon fonctionnement. C'est la raison pour laquelle je souhaite que ce texte, qui a été adopté par notre commission avec les amendements auxquels j'ai fait référence, recueille dans notre assemblée l'adhésion de la majorité la plus forte. *(Applaudissements sur les bancs des socialistes.)*

M. le président. La parole est à M. le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

M. Michel Delebarre, ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Monsieur le président, mesdames, messieurs les députés, je voudrais tout d'abord remercier votre rapporteur pour la qualité du travail qui a été effectué et qui permettra à votre assemblée de débattre dans la clarté d'un sujet essentiel pour la modernisation de la société française.

En effet, il y a trois ans et demi, jour pour jour à vingt quatre heures près, l'Assemblée nationale adoptait en première lecture le texte définissant les droits des salariés à l'expression.

Le principe de la citoyenneté dans l'entreprise était ainsi confirmé, grâce à ce texte et à l'ensemble des réformes proposées par le Président de la République, François Mitterrand, et mises en œuvre par le Premier ministre, Pierre Mauroy, et mon prédécesseur au ministère du travail, Jean Auroux, auquel je tiens à rendre un hommage tout particulier.

Si nous avons aujourd'hui à débattre très précisément de l'exercice du droit d'expression des salariés, cet aspect de l'évolution des rapports sociaux dans l'entreprise ne peut être dissocié d'une conception plus large, qui est celle de la démocratie sociale, c'est-à-dire de l'exercice de l'ensemble des droits démocratiques dans l'entreprise, avec tout ce que cela implique quant au développement du rôle des institutions représentatives du personnel et des syndicats.

Toutes les réformes accomplies dans ce sens constituent, avec la décentralisation, l'avancée la plus considérable vers une société plus démocratique et plus juste. Elles ont provoqué une véritable réanimation de ce dialogue social qui est, à nos yeux, la condition indispensable pour que la modernisation ne se réduise pas à la sphère de l'économie et qu'elle transforme également les relations sociales.

Etendue dans son champ d'intervention aux problèmes de durée du travail puis de formation professionnelle, la négociation collective a ainsi connu un essor considérable puisqu'en trois ans, de 1981 à 1984, le nombre d'accords d'entreprise est passé d'une centaine à 4 000 et qu'il s'élève à 3 800 pour les neuf premiers mois de cette année.

Le rôle des institutions représentatives du personnel - comités d'entreprise, délégués du personnel, comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail - a été renforcé.

Enfin, le droit des salariés à s'exprimer sur leur lieu de travail, c'est-à-dire à devenir de véritables acteurs de la vie des entreprises, commence à entrer dans la vie quotidienne de celles-ci.

Cet exercice d'une liberté constitutionnelle, présenté par un représentant du groupe R.P.R., il y a trois ans et demi, à cette même tribune, comme « une remise en cause de la cohérence de l'organisation de l'entreprise », entre dans les faits sans aucune des conséquences dramatiques prévues en 1982 par certains prophètes de malheur hostiles à cette réforme démocratique.

Où est, en effet, « cette politisation qui serait le début de la paralysie » évoquée par le porte-parole de l'U.D.F. ou « le climat d'affrontement qui débouchera sur une stratégie de rupture » décrit le 18 mai 1982 par un autre député de l'opposition ? Nulle part, à l'évidence, et les fausses angoisses se sont ainsi dissipées au contact de la réalité.

Fait adresse aux parlementaires, il y a quelques mois, un bilan complet de deux ans de mise en œuvre du droit d'expression des salariés. Je tiens à remercier votre rapporteur pour les propos aimables et louangeurs qu'elle a tenus à l'égard du travail effectué par mon administration, plus particulièrement par la direction des relations du travail, louanges auxquelles je m'associe totalement. Je ne reviens ni donc pas en détail sur les rapports transmis, me contentant de rappeler que toutes les entreprises de 200 salariés et plus ont engagé des négociations, et que de nombreuses entreprises de moins de 200 salariés ont négocié et signé des accords sur le droit d'expression alors qu'elles n'y étaient pas tenues par la loi. Ainsi, au 1^{er} janvier 1985, les 4 000 accords signés dans les entreprises de 200 salariés et plus touchaient deux millions et demi de salariés, ceux qui concernaient les entreprises de 50 à 200 salariés touchant plus d'un million de salariés supplémentaires.

Au total, le droit d'expression a été expérimenté dans un nombre d'entreprises regroupant près de 4 millions de salariés, soit près du tiers des salariés du secteur privé.

J'ajoute qu'un bilan qualitatif a fait ressortir les résultats positifs de l'exercice du droit d'expression, pour l'amélioration à la fois des conditions de travail des salariés et du climat social de l'entreprise. Le droit d'expression permet ainsi de donner des réponses concrètes à des problèmes d'organisation du travail ou de circulation de l'information dans l'entreprise.

L'expérience est donc concluante.

Alors qu'un porte-parole du R.P.R. prévoyait ici même, le 13 mai 1982, que « la libre expression sera ou bien une notion vide de sens, ou bien sera accaparée, donc dévoyée », le droit d'expression entre dans les mœurs, grâce en particulier à la part prise dans sa mise en œuvre par le mouvement syndical qui, loin de le confisquer, a permis qu'il puisse s'exercer.

Le rôle indispensable et irremplaçable des syndicats dans la vie démocratique s'est ainsi, une fois de plus, pleinement affirmé. A l'heure où tant de voix s'élèvent à droite pour contester la représentativité des confédérations syndicales de notre pays, au moment où se dessinent tant de projets destinés à les affaiblir, cela devait être souligné avec force.

En fait, la mise en œuvre du droit d'expression a montré que l'ensemble des partenaires de l'entreprise — les salariés et leurs représentants, mais aussi les employeurs — avaient accueilli favorablement cette réforme. A l'évidence, celle-ci apportait des solutions non seulement aux préoccupations des salariés, mais encore aux problèmes de fonctionnement des entreprises, comme en témoignent les rapports établis par les employeurs eux-mêmes.

Le moment est donc venu de pérenniser le droit d'expression des salariés dans l'entreprise. Le succès de l'expérience conduite depuis trois ans a montré la nécessité de faire de l'exercice de ce droit une donnée permanente de notre législation sociale. C'est pourquoi, conformément à l'article 10 de la loi du 4 août 1982, le Gouvernement soumet aujourd'hui à votre assemblée le projet de loi tendant à fixer définitivement les dispositions relatives au droit d'expression des salariés. Votre rapporteur en a déjà largement exposé le contenu. Je me contenterai donc d'évoquer l'économie d'ensemble du dispositif prévu, qui s'articule, pour l'essentiel, autour de trois caractéristiques.

Première caractéristique : il s'agit de réaffirmer le principe du droit d'expression et d'en favoriser le développement en s'appuyant sur les conditions qui ont permis sa mise en œuvre effective dans les entreprises au cours des trois dernières années. C'est pourquoi le projet repose d'abord sur le principe selon lequel les modalités pratiques d'exercice de ce droit — fréquence et durée des réunions, garanties à prévoir pour assurer la libre expression des opinions — sont fixées par un accord dans l'entreprise.

Ce choix, dont l'expérience des trois dernières années a montré le bien-fondé, traduit trois préoccupations majeures pour le Gouvernement.

En premier lieu, il s'agit d'éviter qu'une définition générale applicable à toutes les entreprises françaises des modalités d'exercice du droit d'expression ne vienne en fait rigidifier un domaine par nature très variable selon les entreprises. Je constate que, sur ce point, un assez large accord existe pour considérer qu'il appartient aux acteurs de l'entreprise eux-mêmes de s'entendre sur les moyens de mettre en œuvre le droit d'expression.

En deuxième lieu, ce choix traduit l'intérêt que porte le Gouvernement au développement de la négociation d'entreprise dans des domaines et dans des conditions qui favoriseraient réellement le progrès social et non l'émiettement ou la remise en cause des règles essentielles de la vie des entreprises et du droit du travail. C'est pourquoi le projet propose de ramener de 200 à 50 le seuil des effectifs des entreprises tenues d'engager cette négociation dès lors qu'une section syndicale a désigné un délégué syndical : il s'agira de 12 000 entreprises, c'est-à-dire le double de celles qui étaient concernées par la loi de 1982.

En troisième lieu, enfin, trois ans après la signature d'un accord, les partenaires de l'entreprise devront faire le point sur l'application de cet accord et ouvrir, si besoin est, en particulier à la demande d'une organisation syndicale, sa négociation, pour tenir compte de l'expérience acquise.

Cette négociation pourra être conduite au niveau de l'entreprise, des établissements ou des groupes d'établissements, pour faire en sorte que le niveau de négociation soit bien adapté aux caractéristiques des entreprises, l'essentiel étant que tous les salariés soient couverts par la négociation.

En cas de désaccord, le projet prévoit l'obligation pour l'employeur d'engager, l'année suivante, une nouvelle négociation. En l'absence d'une telle disposition, il serait à craindre, en effet, un certain essoufflement du droit d'expression.

Deuxième caractéristique du projet : ce texte précise le domaine sur lequel porte l'expression des salariés.

Le premier point est, bien entendu, celui des conditions de travail : l'expression des salariés porte sur le contenu, l'organisation ou encore les conditions d'exercice du travail et a pour objet de permettre aux salariés de définir les actions qui devraient être mises en œuvre pour favoriser leur amélioration.

Pour tenir compte de la pratique constatée dans les entreprises et parce que le contenu ou l'organisation du travail n'est évidemment pas indifférent à l'organisation de l'activité de l'entreprise ou de la qualité de la production, il est en outre nécessaire de préciser que l'objet de l'expression concerne aussi le domaine économique.

Ce point est essentiel car c'est précisément en veillant à assurer en permanence la complémentarité de l'économique et du social, en faisant de la modernisation sociale un des leviers de la modernisation économique, que notre pays, s'appuyant sur les capacités d'innovation et de propositions de ses salariés, pourra non seulement affronter la compétition internationale mais assurer la citoyenneté des salariés dans l'entreprise.

Troisième caractéristique du projet de loi : celui-ci traduit notre souci d'apporter des précisions quant à l'exercice par le personnel d'encadrement du droit d'expression.

Contrairement aux craintes ou au procès d'intention fait au Gouvernement en 1982, le droit d'expression n'a pas remis en cause ou déstabilisé la hiérarchie dans l'entreprise.

Les inquiétudes, vives au départ, ont fait place aujourd'hui à un sentiment positif. Ce constat résulte des rapports des entreprises qui indiquent que le rôle de la maîtrise et des cadres a été bien souvent revalorisé du fait du droit d'expression qui aura été ainsi une nouvelle occasion de faire apprécier les compétences de ceux-ci.

L'esprit de la loi du 4 août 1982 était de ne pas établir de cloisonnement entre les cadres et les autres salariés, sans pour autant écarter la possibilité que des accords d'entreprise prévoient des dispositions spécifiques à l'encadrement. Ce principe, qui a permis notamment de développer et d'améliorer les relations entre la hiérarchie et les autres catégories de salariés, est maintenu dans le présent projet de loi.

Mais, pour ceux des personnels d'encadrement qui exercent une fonction de commandement hiérarchique, des difficultés ont été mises en avant à juste titre, qui tiennent à ce que ces salariés n'ont pu aborder, entre eux, l'ensemble des questions les concernant directement. C'est pourquoi le projet qui vous est soumis aujourd'hui comporte une disposition nouvelle par rapport à la loi de 1982, prévoyant que les accords conclus dans l'entreprise pour organiser les modalités d'exercice du droit d'expression devront inclure des clauses propres à assurer l'expression spécifique de cette catégorie de personnel. Bien entendu, ces cadres continueront par ailleurs de participer à l'expression des salariés de l'unité de travail à

laquelle ils appartiennent, mais ils pourront également se réunir pour traiter de leurs conditions de travail, de l'organisation de l'activité de l'entreprise ou de sa production.

Telles sont les principales caractéristiques de ce projet qui définit le cadre général de l'exercice du droit d'expression, sans chercher à déterminer dans le détail les conditions de son application.

Il s'agit là d'un choix volontaire qui part du constat selon lequel la diversité de la situation des entreprises appelle la recherche des solutions les plus adaptées à la réalité du terrain, et qui donne aux partenaires de l'entreprise l'autonomie et la responsabilité les plus larges. C'est dans le cadre de la négociation librement conduite par les employeurs et les organisations syndicales que des points particuliers d'application doivent être abordés et réglés comme, par exemple, la formation des animateurs ou les besoins de formation des salariés pouvant naître de l'exercice du droit d'expression. Sur des aspects tels que ceux-ci, l'administration du travail et les organismes comme l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail continueront du reste à exercer — comme elles l'ont fait depuis 1982 — un rôle de sensibilisation et de soutien aux partenaires de l'entreprise pour aider ceux-ci à mettre en pratique le droit d'expression et à résoudre les problèmes qu'ils pourraient rencontrer.

Monsieur le président, mesdames, messieurs les députés, ce texte va ainsi compléter l'œuvre de réforme accomplie au cours de cette législature en direction du monde du travail.

Cet ensemble dessine une conception nouvelle des relations sociales dans l'entreprise, dont le droit d'expression est un des éléments essentiels. La citoyenneté ne s'arrête plus désormais aux portes de l'entreprise, et ce changement profond peut donner une autre dimension au dialogue social dans notre pays.

Cette réforme, ces instruments de progrès et de justice sociale que ne nous avons créés, il revient au monde du travail, c'est-à-dire aux salariés et à leurs organisations syndicales, de se les approprier afin que la transformation des relations sociales, inscrite dans les textes, se traduise concrètement dans la vie quotidienne des entreprises. Ainsi, la société française pourra pleinement mener à bien sa modernisation.

Je reprendrai volontiers à mon compte les propos tenus ici même, il y a trois ans et demi, par mon prédécesseur, Jean Auroux : « La concertation et le contrat doivent désormais être la règle. Il faut d'abord que chacun s'explique pour s'accorder. Il ne s'agit donc ni de favoriser les conflits ni de les faire disparaître. Il s'agit de mettre en place des mécanismes permettant leur résolution qui sera d'autant plus féconde qu'elle aura été conduite par des partenaires à part entière.

« A cet espace de démocratie ainsi créé, nous voulons aussi donner la dimension de la solidarité. » (*Applaudissements sur les bancs des socialistes.*)

M. le président. Dans la discussion générale, la parole est à M. Fuchs, premier orateur inscrit.

M. Jean-Paul Fuchs. Monsieur le ministre, le Gouvernement auquel vous appartenez me paraît entretenir des relations paradoxales avec les normes législatives en matière sociale. Tantôt, comme j'ai déjà eu l'occasion de le montrer à cette tribune, il choisit de noyer des mesures, parfois de grande portée, dans ces projets de lois « portant diverses dispositions d'ordre social », qui nous sont soumises deux ou trois fois l'an. Tantôt certaines réformes, parfois très minces, bénéficient, presque fortuitement, d'un projet à part entière, ainsi que d'un traitement et d'une publicité exceptionnels.

La mise à jour des « lois Auroux » illustre cette dualité de présentation. La loi du 9 juillet 1984 contenait diverses dispositions procédant notamment à ce qu'il est convenu d'appeler le « toilettage » des textes, c'est-à-dire à des modifications mineures. Le projet de loi que vous nous présentez ce matin répond pratiquement à la même préoccupation. La raison juridique de cette présentation plus solennelle se trouve dans la loi du 4 août 1982 elle-même, puisque celle-ci renvoyait, dans son article 10, à une nouvelle loi à adopter avant le 31 décembre 1985, s'agissant des modalités d'exercice du droit d'expression des salariés fixées initialement à titre expérimental. Il nous semble d'ailleurs que d'autres mobiles, plus politiques, ont pu vous conduire à respecter le rendez-vous fixé en 1982.

De fait, la position que je vais développer s'explique non seulement par les dispositions contenues dans ce projet, mais encore par les considérations politiques générales dans lesquelles il s'inscrit.

Comme cela a été rappelé, le projet soumis à notre approbation n'est sans doute pas destiné à faire date, puisqu'il se borne pour l'essentiel à pérenniser les dispositions de la loi du 4 août 1982. Les quelques innovations qu'il introduit sont de portée inégale.

La première série de modifications a consisté dans le « toilettage » pur et simple des textes. Lorsqu'il s'agit seulement de formuler de façon plus correcte certains articles, il faut y voir un aveu : c'est la reconnaissance implicite du caractère hâtif de l'élaboration et de l'adoption de la loi de 1982.

Néanmoins, d'autres mises à jour, tout aussi opportunes, tirent les leçons de la première expérience conduite depuis deux ans. Ainsi, il est précisé que l'expression des salariés ne doit pas se restreindre à l'amélioration des conditions de travail, qu'elle porte aussi sur l'organisation de l'activité et la qualité de la production.

La généralisation d'une telle approche renforcerait l'analogie entre les groupes d'expression de la loi française, et les « cercles de qualité » américains ou japonais. Il serait souhaitable que, suivant cette même inspiration, nos groupes d'expression sachent trouver la même dynamique.

Une autre disposition n'appelle guère d'objection : l'article 4 de ce projet, qui en précise les délais d'application. En effet, un délai plus court que ces quelque six mois aurait été irréaliste.

Quant à la place réservée à l'encadrement et à la maîtrise dans l'exercice du droit d'expression, deux problèmes se posaient.

D'abord, celui du droit à l'expression du personnel d'encadrement en tant que tel. Plusieurs organisations syndicales de salariés et d'employeurs proposaient de le consacrer. Vous en faites désormais l'une des clauses obligatoires des accords relatifs aux modalités d'exercice du droit d'expression.

Je me bornerai à observer que le succès pratique de cette disposition n'est pas assuré. Dans son rapport d'information déposé au mois de mai dernier, Mme Frachon relevait un très fort taux d'absentéisme dans les groupes d'expression où ingénieurs et cadres sont les plus représentés. La nécessité d'organiser un droit d'expression collectif semble être moins sensible pour cette fraction du personnel qui dispose à la fois d'un accès plus ouvert à l'information et d'une marge d'action personnelle dans les matières abordées par l'expression des salariés.

En revanche, le second problème, relatif à l'encadrement, a semblé faire l'objet d'un relatif consensus dans la pratique des groupes d'expression : il s'agit du rôle d'animation dévolu aux cadres et aux agents de maîtrise.

Les relations quotidiennes de travail sont au cœur des sujets abordés au sein des groupes d'expression. Placer l'encadrement en position de plaque tournante de l'information, lui donner la responsabilité d'imprimer son dynamisme au groupe, resserre inévitablement autour de lui la solidarité de la collectivité de travail. C'est pourquoi le droit d'expression des salariés constitue pour les cadres et la maîtrise une chance de renouveler et de renforcer leur légitimité. Jusqu'à ce jour, la plupart des expériences l'ont illustré, ce qui explique la position de la C.G.C. : initialement très réticente, elle se déclare maintenant « en parfait accord avec le principe d'un droit d'expression à la base ».

Monsieur le ministre, je pense qu'il aurait été bon de consacrer dans le texte que vous nous proposez le rôle naturel d'animation qui est celui de l'encadrement.

Je m'arrêterai quelque peu sur les dispositions nouvelles qui étendent l'obligation de conclure un accord à des entreprises comptant moins de deux cents salariés. Le critère retenu, l'existence de délégués syndicaux, est plus extensif que celui du seuil d'effectif. En effet, toutes les entreprises, à partir de cinquante salariés, sont concernées. Mais des entreprises de plus petite taille le seront également, puisqu'un délégué du personnel peut y être désigné comme délégué syndical.

Le choix de ce critère, qui ne coulait pas de source, compte tenu des conditions particulières de l'expression dans les petites entreprises, me semble symptomatique de votre souci de consolider le pouvoir syndical dans l'entreprise.

En réalité, le dispositif d'expression décentralisée pouvait être à la source de deux évolutions opposées : soit un dessaisissement des syndicats, au moins partiel, une fois dépassée la négociation sur la mise en œuvre du droit d'expression, soit le renforcement de l'influence des porte-parole syndicaux, grâce aux nouveaux relais constitués par les groupes d'expression.

Nous pensons que cette dernière évolution primerait. Au contraire, le syndicat Force ouvrière, hostile au projet, s'attendait à voir prédominer la première : il semble avoir eu raison.

Mme Frachon a fait observer dans un rapport que l'orientation donnée par le patronat s'était révélée dans l'ensemble déterminante. Le phénomène général de désyndicalisation a sans doute contribué à ce que les organisations syndicales n'aient guère saisi l'occasion qui leur était offerte d'étendre leur influence. Cette donnée de fond permet de douter que la tendance se renverse dans un avenir proche.

À la lumière de ces facteurs d'évolution, on peut penser que le droit d'expression contribuera à la remise en cause par les syndicats de leur rôle et de leur stratégie. Peut-être les groupes d'expression leur permettront-ils de se mettre davantage à l'écoute de tous les salariés et, à cette occasion, d'adopter, comme leurs homologues allemands, par exemple, des positions plus modérées et moins imprégnées de mots d'ordres politiques.

Les débats qui animent certaines fédérations laissent à penser que les syndicats français seront capables de choisir une autre voie que la crispation sur des positions d'autant plus intransigeantes qu'elles sont le fait d'une minorité. Le développement de l'expression directe des salariés peut avoir sa place dans ce changement des mentalités.

Quoi qu'il en soit, le choix d'étendre aux P.M.E. l'obligation de négocier sur le droit d'expression me semble discutable. Alors que sa nécessité n'est pas avérée, elle présente des inconvénients et des risques.

On peut s'interroger sur la nécessité de cette obligation si l'on garde à l'esprit que l'expression dans les entreprises de taille modeste peut passer par des canaux directs et informels. Parmi les quelques 4 000 accords conclus en juin dernier, lors de la remise au Parlement du rapport de votre ministère, près d'un millier étaient le fait d'entreprises de moins de deux cents salariés, donc situées en dehors de l'obligation légale.

Ces chiffres portant sur des accords conclus en à peine deux ans et demi, il faut certainement les majorer. De toute façon, on peut en conclure que l'obligation légale n'est pas indispensable lorsque le droit d'expression est ressenti comme utile ou nécessaire. Il est également permis de supposer que là où les négociations n'ont pas été entamées ou menées à leur terme, d'autres procédures plus souples existent, avec lesquelles la mise en place de groupes d'expression ferait double emploi.

Alors, imposer la conclusion d'accords là où ils avaient paru inutiles présente des risques. La vertu du texte de 1982 réside dans sa souplesse. Le système de la loi-cadre faisait appel à la négociation et à l'initiative, se gardant de contraindre inutilement : il a donc entraîné l'adhésion de la plupart des chefs d'entreprise.

La loi rencontrait leurs préoccupations, de plus en plus répandues depuis les années 1970, en particulier leur souci de promouvoir la communication et le dialogue dans l'entreprise - ce que le C.N.P.F. a appelé depuis la « participation active ». De nombreuses initiatives allant dans ce sens existaient d'ailleurs, par exemple les « cercles de qualité », les « réunions d'échange » expérimentées par les membres de l'association « Entreprise et progrès », ou les « équipes de recherche pour l'amélioration des conditions de travail ». Pour l'essentiel, les succès rencontrés par la loi sont donc dus à la volonté des partenaires de l'entreprise de jouer le jeu.

De ce fait, il ne me semble pas que l'usage de ce qui sera ressenti comme une contrainte et une charge soit très opportun. L'extension du champ d'application de la négociation obligatoire, complétée par l'appareil coercitif de l'article 4, avec des amendes de 2 000 à 20 000 francs et des peines de prison, n'a guère de chance de provoquer une mobilisation enthousiaste des chefs d'entreprise. Contraints et forcés, ceux-ci risquent fort de mettre en place des procédures formalistes, fidèles à la lettre du texte, mais vides de

contenu. Tel est le paradoxe de cette disposition, alors que le rapport du Gouvernement du mois de juin dernier voyait dans le formalisme l'un des deux écueils qui menaçaient l'exercice du droit d'expression.

Une autre préoccupation des dirigeants de P.M.E. jouera dans le même sens : le coût du droit d'expression dans une petite entreprise. Comme il n'a pas été évalué, on ne sait pas s'il est négligeable mais vous pourrez peut-être répondre à cette interrogation.

Quoi qu'il en soit, cette charge supplémentaire, si réduite soit-elle, ou cette rigidité, sera mal acceptée. Alors que le Gouvernement semble prêt à atténuer le poids des contraintes pesant sur les entreprises, alors que ce sont les P.M.E. qui créent des emplois, alors que la négociation collective redonne quelques signes de vitalité, ce manque de confiance dans les initiatives nées de l'entreprise sera ressenti par certains comme un retour en arrière.

L'économie de ce projet de loi me semble donc satisfaisante dans ses grandes lignes, mais vous y avez introduit des mesures qui me gênent, tout en ne traitant pas complètement le problème de l'encadrement.

En outre, les circonstances politiques qui entourent la présentation de ce texte ajoutent à mes réticences.

En prenant du recul, je me demande d'abord s'il n'est pas un peu tôt pour engager l'avenir, alors que les leçons de l'expérience sont encore très partielles.

Certes, comme vous l'avez rappelé, vous respectez le rendez-vous fixé en 1982...

M. le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Absolument !

M. Jean-Paul Fuchs. ... et c'est tout à votre honneur.

Mais j'ai été frappé de constater que l'ensemble des moyens assurant le « suivi » des mesures légales ne projetait qu'une lueur bien vacillante sur la réalité des pratiques. Aujourd'hui, on est en mesure de donner des exemples particuliers, de comptabiliser des chiffres provisoires, mais pas de raisonner avec quelque certitude sur la situation d'ensemble. Au contraire, tous les observateurs insistent à la fois sur la diversité des procédures choisies et sur la poursuite de l'évolution. En vérité, tout cela est bien récent. Si les tout premiers accords datent de 1983, la plupart n'ont reçu application qu'en 1984.

C'est pourquoi il n'était pas forcément déraisonnable de reconduire le texte en l'état pour attendre d'avoir sur les réalisations entreprises un point de vue moins provisoire. Toutefois, je pense que le dépôt de ce projet vous convenait surtout pour des raisons politiques. À la fin de la dernière session ordinaire de la présente législature et en période de précampagne électorale, vous défendez une politique sociale parvenue à l'heure des bilans. Ceux-ci sont révélateurs, chacun en est bien conscient, d'une rupture entre deux inspirations, donc entre deux images.

La première, qui s'incarne dans les lois Auroux, est celle de 1981 et 1982, avec une politique sociale impatiente, militante et souvent dogmatique, qui niait la crise.

En revanche, la seconde que nous observons, depuis deux ans et demi, au fil des concessions et des renoncements, est maintenant placée en porte à faux avec le projet présenté par la gauche en 1981. Les contraintes économiques vous ont conduit à gérer la crise, à accorder la priorité en matière sociale au traitement du chômage.

Mais il semble bien difficile, sans paraître perdre son âme, de revenir devant les électeurs, cinq ans après, en ne montrant que cette image et en avouant l'absence de véritable projet social. Ainsi, alors que le Premier ministre semble ne vouloir parler que de « modernisation » et de « formation des jeunes », le parti socialiste va tenter de construire un programme électoral insistant sur les thèmes traditionnels de la gauche, et mettant en valeur les acquis du début de la législature.

Dans ces conditions, le petit texte sur le droit d'expression des travailleurs présente un double avantage. En rappelant, d'abord, les réalisations de 1982, il vient à point pour symboliser la fidélité du Gouvernement socialiste à ses orientations de 1981. Surtout, l'adoption de ce texte, qui n'est guère polémique, peut accréditer la thèse qu'un consensus est maintenant réalisé sur les « lois Auroux », cette pièce du « socle du changement », selon l'expression de M. Mauroy.

C'est pourquoi je veux affirmer nettement que le vote de ce jour, quel qu'en soit le résultat, ne saurait être interprété comme une prise de position sur l'ensemble des quatre « lois Auroux ».

Votre projet de loi ne porte que sur une partie de la loi du 4 août 1982, et fort opportunément pour vous, sur l'un des dossiers les moins contestés. J'ajoute que le succès de cette législation vient, à mon sens, de ce qu'elle a renforcé et non suscité - un courant d'initiatives qui préexistait chez les entrepreneurs.

Pour ne pas entretenir d'équivoque sur le sens de ce vote, et parce que le contenu de ce projet ne me satisfait pas totalement, en l'état actuel du texte, au nom de mon groupe, je vais donc m'abstenir.

M. Michel Coffineau. On a eu peur ! *(Rires sur les bancs des socialistes.)*

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

Mme Martine Frachon. La loi du 4 août 1982 dispose que le Parlement aura à légiférer sur les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés avant le 31 décembre de cette année. La décision est respectée : c'est déjà un bon point.

Nous devons donc légiférer, mais avons-nous besoin de débattre une nouvelle fois ? Tout n'a-t-il pas été déjà dit, et abondamment, sur le droit d'expression et, plus largement, sur les droits nouveaux des travailleurs ?

La discussion de ce projet de loi comporte pour le moins deux caractéristiques qu'il convient de relever :

La première est que, au terme de la législature, il nous est donné l'occasion d'apprécier les résultats d'une des réformes les plus importantes qui est à porter au bilan positif des socialistes.

La seconde est qu'il nous est également donné de vérifier le manque de sérieux des critiques déployées en 1982, la méconnaissance de la réalité sociale des entreprises de la part des adversaires et le refus de ceux-ci de toute évolution du droit du travail.

Souvenons-nous des propos que nous avons entendus dans et hors de notre assemblée. Il était affirmé avec force que le législateur n'avait pas à s'intéresser à la vie interne des entreprises, simplement parce que « la citoyenneté dans l'entreprise est un contresens ». Le droit d'expression des salariés, ajouté aux autres lois Auroux, ne pouvait que conduire à la paralysie des entreprises, disaient encore ces détracteurs.

Relisez les débats qui furent ceux de notre assemblée, à cette époque. Relisez la presse, et vous y retrouvez ces arguments, ainsi que de nombreuses expressions plus osées et qui apparaissent aujourd'hui plus inconvenantes encore qu'à l'époque. Je cite en vrac : « la soviétisation des entreprises », « le bâillonnement de l'encadrement », « l'institution de tribunaux populaires sous l'égide de commissaires du peuple », « la déstabilisation de l'économie », « l'inversion de la légitimité du pouvoir », « la faillite de l'entreprise », et bien d'autres encore.

La plupart des auteurs de ces citations siègent dans cette Assemblée. L'examen de leurs déclarations, avec le recul du temps, permet de déterminer le crédit qu'il faut apporter à leurs arguments d'aujourd'hui.

Je ne dis pas qu'ils n'étaient pas sincères dans leur argumentation de l'époque. Je les crois convaincus que la citoyenneté dans l'entreprise ne doit pas exister. Voilà déterminée la frontière entre eux et nous. Et lorsque j'entends certains d'entre eux dire que le pays doit être géré comme une entreprise, je m'interroge sur le devenir de la citoyenneté tout court. Mais c'est un autre débat.

La preuve est faite aujourd'hui que la citoyenneté dans l'entreprise, ça marche. Avec le droit d'expression des salariés, ça va même être plutôt mieux dans les entreprises où il est pratiqué. Il n'est pas nécessaire de s'étendre sur le bilan positif du droit d'expression. Je vous renvoie à l'excellent rapport du ministère du travail ainsi qu'au rapport d'information que j'ai eu l'honneur de rédiger pour le compte de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales de notre assemblée. J'ai, dans ce rapport, souligné certaines attentes et demandes des partenaires sociaux. Elles ont l'avantage, parce que recueillies sur le terrain même des

entreprises, d'émaner de gens qui ont été confrontés à la mise en place, puis à la pratique du droit d'expression. Nous ne légiférons pas aujourd'hui pour le plaisir, mais pour évaluer la pertinence de nos décisions de 1982 et pour procéder aux aménagements qui s'imposent. Je m'en tiendrai donc à l'examen des propositions du projet de loi au regard des attentes des partenaires sociaux.

En visant à supprimer le seuil des deux cents salariés, le projet de loi répond à une attente réelle, non seulement des salariés, mais aussi de nombreux chefs d'entreprise. Déjà, près du quart des accords concernent des entreprises de moins de deux cents salariés. La preuve existe donc que « ça peut marcher ». Si certains chefs de petites entreprises ont pris des initiatives intéressantes, c'est essentiellement parce que le droit d'expression leur permet de faire l'économie d'une médiation dans les relations du travail. Ils y sont attachés. Cette réalité est incontournable. En liant la suppression du seuil à l'existence d'une section syndicale, le projet de loi rééquilibre le jeu du dialogue social. C'est cela, une loi émanant des socialistes.

L'autre disposition essentielle du projet de loi concerne l'extension des thèmes et des sujets qui peuvent être abordés dans les groupes d'expression. C'est notamment le thème des conditions de travail, dont j'ai pu constater qu'il est inévitable. C'est en effet à partir de sa propre expérience dans l'entreprise, de sa propre situation dans l'organisation de la production qu'un salarié peut découvrir la complexité de l'entreprise. Cette évidence est pourtant une des découvertes les plus importantes, pour de nombreux travailleurs, deux ans après la loi du 4 août 1982. Nombre d'entreprises qui, depuis des années, déployaient une somme d'énergie pour communiquer avec leur clientèle, leurs fournisseurs et l'opinion publique viennent de découvrir la nécessité de mettre en place une communication sur l'entreprise, pour l'entreprise. Nous avons donc raison de parler de citoyenneté.

En réalité, les nouvelles dispositions que nous allons adopter permettent aux groupes d'expression de s'intéresser à un choix de sujet, pratiquement illimité, la seule limite étant bien entendu l'entreprise elle-même. Ces dispositions ne sont pas contradictoires avec les autres formes de participation ou de consultation qui peuvent exister. Il est clair toutefois que celles-ci ne peuvent relever de la mise en œuvre du droit d'expression, dès lors que le libre choix du salarié n'est pas assuré.

Enfin, le projet répond aux attentes de l'encadrement. La confédération générale des cadres, dont on se souvient qu'elle fut des plus critiques à l'égard de la loi en 1982, constate aujourd'hui que ses craintes n'ont pas été confirmées et se réjouit du choix spontané des cadres par les salariés pour l'animation des groupes d'expression. Elle appelle de ses vœux de nouvelles dispositions législatives pour que se développe le droit d'expression.

Nous avons fait preuve de sagesse en 1982 en soulignant le rôle clé de l'encadrement, sans toutefois rien imposer de rigide. La question s'est trouvée réglée sur le terrain par la demande des salariés et grâce au rôle du patronat. Les nouvelles dispositions constituent une expression spécifique des cadres, particulièrement demandée par la C.F.D.T. et la C.G.C. Cette demande particulière existait déjà en 1982. Nous l'avons repoussée avec raison à l'époque, car, j'en suis convaincue, elle aurait pu gêner la mise en place des dispositifs de la loi pour la totalité des salariés. Mais je suis convaincue également que le moment est venu de susciter cette expression spécifique de l'encadrement. Elle n'est pas redoutable pour les salariés. Encore faut-il définir le rôle réel de l'encadrement hiérarchique.

Il reste que ce projet de loi doit avoir pour objectif de redonner un deuxième souffle au droit d'expression. Car la vérité oblige à dire qu'il y a essoufflement. Je l'ai constaté dans mes entretiens et visites qui ont précédé la rédaction de mon rapport.

Il y a essoufflement essentiellement pour deux raisons. La première tient au fait qu'après une période initiale de forte mobilisation, faute de réponses pertinentes, satisfaisantes et rapides aux questions posées, on constate obligatoirement un déclin de l'intérêt et de la participation des salariés.

La seconde raison est un corollaire de la première. En fait, le droit d'expression souffre d'être mal maîtrisé par les salariés quand il résulte d'une initiative des employeurs et qu'il revêt des formes qui sont souvent trop rigides. Les

moyens de pallier ce risque ne peuvent pas relever du législateur, sauf à remettre en cause la souplesse qui a été voulue dès 1982. Je me permets toutefois de vous interroger, monsieur le ministre, sur les recommandations qui peuvent être faites en matière de formation pour la mise en place et l'exercice du droit d'expression.

Pourquoi pas, plus largement, une formation à la communication, pour l'encadrement bien sûr, mais aussi pour tous les salariés qui s'y intéressent ?

En dépit de ces difficultés, il serait abusif de conclure que le droit d'expression est voué au dépérissement. On constate des réalisations concrètes dans le domaine des conditions de travail et tout particulièrement de l'aménagement des postes, ainsi que dans le domaine de l'organisation et du contenu du travail, depuis les locaux jusqu'à l'hygiène et la sécurité.

La répartition des réalisations résultant du droit d'expression et celles relevant des institutions représentatives se fait de manière assez naturelle et sans difficultés importantes. Les réalisations immédiates, issues du droit d'expression, sont celles dont les coûts financiers sont peu importants. Pour les projets plus lourds, ce sont les comités d'entreprises et les C.H.S.C.T. qui en poursuivent l'étude et prennent ensuite la décision.

Je présenterai une dernière remarque, qui sera en même temps un regret. J'ai pu constater chez les travailleurs, quel que soit leur statut professionnel, du plus humble au plus responsable, que ce droit d'expression était, pour tous, la reconnaissance de leur dignité au sein de l'unité de travail.

Il nous faut, cependant, constater que ce droit d'expression a pris des formes diverses. Les travailleurs les plus modestes restent, à cet égard, ceux qui se trouvent le plus mal à l'aise pour exprimer les idées qui sont les leurs et qui sont toujours collées au terrain puisqu'ils les vivent et les subissent quotidiennement.

Mais ils n'ont pas forcément les mots nécessaires pour les exprimer. Je pense notamment aux travailleurs immigrés, mais aussi aux femmes. Combien de femmes, en particulier, ont eu à animer ces groupes de droit d'expression ?

Je sais : nous ne bousculerons pas en quelques mois des siècles de culture, mais nous devons, nous, socialistes, être attentifs à ce que chaque salarié puisse s'exprimer suivant sa propre culture, sa propre éducation. Il nous faudrait certainement inciter et inviter chacun des partenaires sociaux à encourager les initiatives dans ce domaine. Ce droit d'expression ne pourra être réel que si chaque travailleur se sent partie prenante et qu'aucune exclusion ne vienne ternir ce droit.

Je terminerai par trois questions qui me paraissent importantes :

Premièrement, quel sera le rôle de l'inspection du travail ? Sa responsabilité dans la mise en place du droit d'expression a été essentielle, puisqu'elle a été le point de passage obligé. Cela lui a permis de retrouver ce rôle de conseil aux chefs d'entreprise et aux organisations syndicales dont elle avait dû s'éloigner ces dernières années pour des tâches plus urgentes, notamment en matière d'emploi.

Deuxièmement, le droit d'expression est désormais ouvert à toutes les entreprises. Est-il enfin ouvert à tous les salariés ? Vous vous souvenez que, dans les très grandes entreprises, l'accord peut limiter les catégories de salariés pouvant participer au droit d'expression. Nous devons maintenant aller au-delà.

Troisièmement, les entreprises nationalisées seront-elles incitées à jouer un rôle moteur dans la pratique du droit d'expression ? Cela n'a pas été forcément vrai depuis 1982, essentiellement parce que ce que fixait la loi était bien souvent en deçà de ce qui se pratiquait déjà dans quelques entreprises. N'est-il pas temps de donner un dynamisme nouveau ? Les entreprises nationalisées ne peuvent se satisfaire d'être en avant dans l'activité économique, elles doivent l'être aussi sur le terrain social.

La loi de 1982, tout comme les autres lois Auroux, a amené un bouleversement particulièrement salutaire dans les relations du travail sans pour autant créer de difficultés nouvelles, bien au contraire. C'est cette clarification des rapports sociaux, des rapports de classe dans l'entreprise qui doit être poursuivie et que ce nouveau projet de loi doit favoriser. *(Applaudissements sur les bancs des socialistes.)*

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

M. Etienne Pinte. « La liberté d'expression, nous ne nous contentons pas d'y consentir, nous l'appelons de tous nos vœux. » Ainsi s'exprimait le 13 mai 1982, au nom du groupe R.P.R., Philippe Séguin, lors du débat sur le droit d'expression des salariés dans les entreprises.

Si, en 1982, un grand nombre d'entre nous, c'est vrai, et la plupart des partenaires sociaux étaient très méfiants, c'est que le texte du Gouvernement présenté par votre prédécesseur, monsieur le ministre, ne nous apportait ni le pire et le meilleur. Son interprétation et son application, dans le contexte de l'époque, laissaient craindre n'importe quelle extravagance. Nous ne voulions pas que l'expression soit médiatisée, confisquée ou récupérée par certaines organisations syndicales. Nous voulions que les salariés puissent s'exprimer directement, en particulier sur les modalités pratiques du droit d'expression que vous souhaitiez mettre en œuvre. Nous voulions que les cadres soient à même de favoriser un dialogue permanent dans l'entreprise. Nous acceptions, enfin, de nouvelles formes d'expression et de représentation.

Ce rappel est important au cas où certains d'entre nous voudraient travestir la vérité quant à notre attitude sur la liberté d'expression dans l'entreprise et cette mise au point reflète très précisément, notre conception du dialogue social, donc l'une des formes de la participation des salariés à la gestion de l'entreprise.

C'est vrai, nous étions partagés entre le souhait de souscrire à certaines des mesures que votre prédécesseur nous proposait et la volonté de ne pas adhérer à un système que nous sous-tendait l'ensemble des textes que vous nous présentiez. Car, il ne faut pas l'oublier, le droit d'expression des travailleurs s'insérait dans une série d'autres textes qui ne faisaient pas, et c'est le moins que l'on puisse dire, l'unanimité.

L'esprit des débats était faussé par bien des contradictions, par bien des ambiguïtés. « Isolées, vos propositions pouvaient se discuter et même nous séduire. Mises en relation, éclairées par les autres projets du Gouvernement, elles pouvaient être dangereuses », ajoutait Philippe Séguin.

Notre inquiétude était d'autant plus justifiée que tout le monde voulait de la liberté d'expression, mais chacun en donnant une traduction différente.

Rappelez-vous : pour les chefs d'entreprise, c'était une nouvelle forme d'exercice de la direction ; pour la C.G.T., un moyen de promouvoir le centralisme démocratique ; pour la C.F.D.T., l'espoir d'introduire l'autogestion dans l'entreprise ; Force ouvrière, très attachée à l'exercice traditionnel du pouvoir syndical, y était plutôt hostile, de même que la C.F.T.C. et la C.G.C., qui, elle, se voyait exclue du processus du droit d'expression.

Après trois années d'expérience et de rodage, nous nous demanderons d'abord comment a été appliqué le droit d'expression des salariés dans les entreprises et nous examinerons ensuite le devenir de ce droit grâce au texte d'extension que vous nous proposez.

Il y a d'abord lieu de souligner et de reconnaître que l'ensemble des partenaires sociaux - chefs d'entreprise et syndicats de salariés - estiment aujourd'hui que la nouvelle structure de dialogue mise en place au niveau de l'unité de production a plutôt été bénéfique pour la marche de l'entreprise. Il n'y a pas eu, contrairement à ce que certains ont pu craindre, accaparement du droit d'expression par les organisations syndicales. Il n'y a pas eu captation par les responsables de l'entreprise du groupe d'expression. Le coût financier de l'organisation de cette nouvelle méthode de concertation aurait été, en général, compensé par les améliorations apportées dans l'organisation du travail. La conception que nous avons toujours eue des rapports sociaux a donc été globalement respectée. Ces résultats positifs tiennent à des facteurs auxquels les auteurs des textes n'avaient pas toujours songé et qui étaient propres à la structure de certaines entreprises.

En effet, des entreprises avaient déjà mis en pratique, sous une forme ou sous une autre, le droit d'expression des travailleurs. La présence de « cercles de qualité » dans certaines entreprises a évidemment facilité l'introduction d'une autre instance de dialogue, semblable dans son esprit, mais différente dans sa compétence. La prise en charge des réunions par l'encadrement soit contractuellement, soit spontanément, a certainement été un facteur déterminant de réussite.

Quantitativement, vous nous le rappelez tout à l'heure, monsieur le ministre, près de 3 000 entreprises de plus de 200 salariés, sur un total de 7 500 entreprises concernées, ont signé des accords pour mettre en œuvre l'expression des salariés. Il y a lieu d'ajouter un millier d'entreprises employant entre 50 et 200 salariés sur un total de 25 000 entreprises de cette catégorie. Globalement donc, 4 000 entreprises sur 32 500 et trois millions et demi de travailleurs sur huit millions sont impliqués par des accords. Il serait instructif à cet égard et si vous pouviez me donner la réponse tout à l'heure, monsieur le ministre, j'en serais heureux - de savoir combien d'entreprises, parmi les 11 000 ou 12 000 qui appliquent actuellement des accords de participation intéressant plus de cinq millions de salariés, ont souscrit des accords d'expression des salariés.

Un certain nombre d'écueils ont cependant été rencontrés dans l'exercice de ce nouveau mode de concertation. Il est incontestable que toute structure permanente de rencontre doit, pour survivre à elle-même, être alimentée en permanence d'informations, de questions et de réponses montant et descendant l'échelle hiérarchique assez rapidement pour susciter l'intérêt. Il a été constaté - et Mme Frachon qui l'a très bien souligné dans son rapport d'information, vient de nous le rappeler - que les délais de réponse aux questions - trois mois en moyenne - sont beaucoup trop longs et ont fait l'objet de nombreuses critiques. La qualité même des réponses a souvent été jugée peu satisfaisante et leur diffusion dans les différents établissements d'une même entreprise est fréquemment partielle. L'expression s'essouffle déjà dans certains secteurs.

En outre, et je pense qu'il ne faut pas sous-estimer ce phénomène, même s'il n'est pas général, le développement du droit d'expression des salariés remet en cause certaines institutions représentatives du personnel, comme les activités des délégués du personnel, celles des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ou celle des comités d'entreprise. Sur certains sujets fondamentaux, ils ont parfois eu le sentiment d'être en quelque sorte court-circuités par ces nouvelles formes de concertation issues de la loi du 4 août 1982. Il faudra peut-être, le moment venu, réaménager, réajuster les espaces de compétence de ces divers organes de coopération.

Face à ce bilan et confronté à ces difficultés, le Gouvernement nous propose d'élargir le nombre d'entreprises sujettes à l'obligation de négocier et d'étendre le champ de compétence de l'expression des salariés. On peut se poser la question, monsieur le ministre, de savoir si cette espèce de fuite en avant est la bonne réponse à apporter à ces groupes d'expression pour lesquels comme l'a écrit très justement notre collègue Martine Frachon : « un second souffle est difficile à trouver ». N'est-ce pas aux hommes à relancer ces groupes d'expression et non à la loi ou à la réglementation.

En effet, que constatons-nous ?

Plus de la moitié des entreprises de plus de 200 salariés n'étant pas parvenues à un accord, est-ce la solution de les obliger à négocier une fois par an ?

Beaucoup d'entreprises ayant mis en place, avant ou après l'entrée en application de la loi, des formules complémentaires d'expression telles que les cercles de qualité dont je parlais tout à l'heure, les groupes de progrès, les réunions d'échange, est-ce la solution, monsieur le ministre, d'étendre le droit d'expression des salariés au domaine de la qualité de la production, au risque de voir se neutraliser deux organes de concertation ?

Les services du Premier ministre reconnaissant que l'organisation de l'expression entraîne des charges financières pour les petites et moyennes entreprises, et la nécessité de créer une instance formelle d'expression ne se faisant pas réellement sentir dans des entreprises de 50 à 200 salariés où, parce que les effectifs sont restreints, la hiérarchie est disponible, à l'écoute permanente des salariés et donc de l'expression naturelle, pourquoi étendre l'obligation de négocier à cette catégorie d'entreprise ?

Le Gouvernement et vous-même, monsieur le ministre, nous dites sans arrêt - parce que vous êtes mis sans cesse en cause sur ce sujet - que vous êtes partisan de la politique contractuelle et de la liberté de négociation des partenaires sociaux. Pourtant vos actes démentent souvent vos paroles que ce soient pour les congés-formation, pour la flexibilité de l'emploi et, aujourd'hui, pour le droit d'expression des travailleurs.

Pourquoi vouloir obliger les partenaires sociaux à négocier une fois par an en cas d'absence d'accord d'expression, comme s'ils n'étaient pas assez grands pour négocier tout seuls quand bon leur semble ? Pourquoi vouloir contraindre les partenaires sociaux à renégocier tous les trois ans l'accord d'expression lorsqu'il y en a un, comme s'ils n'étaient pas majeurs pour prendre eux-mêmes l'initiative de réactualiser leur convention ? Pourquoi vouloir imposer des négociations à toutes les entreprises quels que soient leur taille et leurs besoins au risque de mettre en difficulté les plus fragiles d'entre elles ? Pourquoi, enfin, vouloir mettre en péril des formes d'expression existantes en suscitant des concurrence absurdes et coûteuses ?

Monsieur le ministre, laissez-les vivre librement, les entreprises ! La liberté d'expression ne se décrète pas, elle sera ce qu'en feront les partenaires sociaux. Si les craintes qui s'étaient manifestées au départ et que l'on vient de rappeler se sont apaisées, c'est grâce à ces partenaires patronaux et syndicaux qui ont pris leurs responsabilités pour instaurer, au sein de l'entreprise, de nouveaux rapports sociaux.

Si près de mille entreprises de moins de 200 salariés, qui n'étaient pas soumises à l'obligation de négocier, ont signé librement des accords d'expression, c'est parce que les partenaires sociaux ont estimé que cela était utile à la bonne marche des entreprises et à l'harmonie du dialogue social.

Favorables à l'esprit de ce texte, qu'en retenons-nous au niveau du dispositif ?

Nous appr-avons entièrement la mesure prévoyant les conditions spécifiques de l'exercice du droit à l'expression prise en faveur du personnel d'encadrement exerçant des responsabilités hiérarchiques. Nous l'avons réclamé il y a trois ans ; nous sommes donc heureux de constater que le temps de l'expérience et de la réflexion confirme notre analyse. Sur ce point je ne suis pas tout à fait d'accord avec ce que dit Martine Frachon ; je pense en effet que l'on s'est trompé il y a trois ans et qu'il aurait fallu, dès cette époque, donner une place à l'encadrement dans ce nouveau dialogue.

Mais l'esprit de réalisme l'a emporté sur celui de l'affrontement ; cette disposition est donc positive. Je vous présenterai d'ailleurs tout à l'heure un amendement allant dans le même sens et tendant à la compléter.

Bien que je la regrette, pour des raisons que j'ai déjà indiquées, je ne vous chicanerai pas, monsieur le ministre, sur l'extension des compétences des groupes d'expression à la qualité de la production.

Quant à l'obligation de négocier tous les ans pour les entreprises dépourvues d'accord d'expression et tous les trois ans pour les autres, elle me paraît constituer, je vous l'ai dit, une entorse à la flexibilité contractuelle. Je proposerai donc, par voie d'amendement, certains assouplissements afin, monsieur le ministre, pour reprendre le vocabulaire que vous avez utilisé tout à l'heure, de ne pas « rigidifier » l'ensemble du processus que vous nous soumettez.

En revanche, je ne suis pas du tout d'accord avec l'obligation de négocier que vous voulez imposer aux entreprises de moins de 200 salariés. Il en va non seulement de la liberté de négocier entre les partenaires sociaux, mais aussi de la santé économique et financière des 25 000 petites et moyennes entreprises de notre pays. Si développer le droit d'expression aboutit, en raison des contraintes économiques qui peuvent en résulter pour les petites et moyennes entreprises, à tuer un certain nombre d'entre elles, ce serait un comble !

M. Gérard Bepi. Vous n'avez rien compris !

M. Etienne Pinte. Sans entreprises dans certaines branches ou dans certaines régions, il n'y aurait plus de droit à l'expression, sinon pour pleurer sur leur tombe. *(Rires et exclamations sur les bancs des socialistes.)*

Mme Ghislaine Toutain, rapporteur. N'exagérez pas !

M. Etienne Pinte. Je souhaite donc, monsieur le ministre, que vous mainteniez la liberté de négocier pour les entreprises employant moins de 200 salariés et que vous n'imposiez pas cette obligation. Cela est très important. Le fait que mille entreprises, qui ne sont pas actuellement obligées de négocier, puisque leurs effectifs comportent entre 50 et 200 salariés, aient ressenti la nécessité, non seulement de négocier, mais également de signer des accords d'expression,

prouve que les petites et moyennes entreprises sont capables de se déterminer librement en la matière, dès qu'elles en ressentent le besoin, même en l'absence d'obligation.

L'attitude que notre groupe prendra sur votre texte dépendra en grande partie de votre réponse à cette question.

En conclusion, je dirai que les textes en cause répondent à la nécessité de reconnaître le droit d'expression des salariés sur les modalités d'organisation et d'exécution de leurs conditions de travail, étant entendu que les formes de sa mise en œuvre doivent varier selon les caractéristiques propres à chaque entreprise.

Ce droit d'expression doit s'insérer dans l'histoire de la participation chère au général de Gaulle qui, dès 1941, avait en effet souhaité que « chacun soit dignement associé à ce qui se passe à son propre sujet ». Mais il avait aussi très bien perçu les deux périls auxquels la participation qu'il voulait aurait à faire face : l'affaiblissement en « succédanés » et l'évasion dans l'utopie irréaliste risquant de mettre en cause la capacité de décision des chefs d'entreprise qu'il voulait maintenir. Aussi avait-il précisé : « Délibérer, c'est le fait de plusieurs et agir, c'est le fait d'un seul. » (*Applaudissements sur les bancs du rassemblement pour la République et de l'union pour la démocratie française.*)

M. Gérard Bapt. Vous n'avez vraiment rien compris !

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

M. Jacques Brunhes. Monsieur le président, monsieur le ministre, mesdames, messieurs, la discussion d'un projet de loi relatif au droit d'expression des salariés revêt aujourd'hui un caractère singulier.

Cette étrangeté ne tient pas tant au fait que le Parlement soit saisi du droit d'expression des salariés, puisque nous avions nous-mêmes prévu, lors de la discussion de la loi du 4 août 1982, de légiférer à nouveau en 1985, qu'au contexte général dans lequel interviennent nos débats : les lois Auroux devenues du papier, la dictature brutale du patronat, la répression policière contre les travailleurs, le développement sans précédent de toutes les formes de précarisation du travail, trois millions de travailleurs privés, faute d'emploi, de leur droit élémentaire de travailler, la baisse du pouvoir d'achat des salaires.

Enfin nous sommes saisis de ce texte à la veille d'un conseil des ministres qui examinera, en fin de législature, un projet de ménagement du temps de travail qui constitue une attaque sans précédent contre les droits des travailleurs et qui remet en cause près d'un siècle de droits acquis par les luttes ouvrières. Je tiens, pour examiner rapidement ce contexte général, à dresser quelques constats avant d'aborder l'analyse du projet lui-même.

Premier constat : nous assistons, particulièrement depuis 1984, à une recrudescence de la répression patronale contre les travailleurs en général, contre les militants et les syndicats en particulier.

Licenciements, atteintes aux libertés, restrictions aux prérogatives des élus, entraves au fonctionnement des institutions représentatives du personnel, violations des droits acquis, accroissement de l'arbitraire patronal, violences diverses, marquent, hélas !, désormais quotidiennement le monde du travail.

Cela n'est certes pas pour nous étonner de la part du C.N.P.F. Le 14 juin dernier, lors de leur « journée de témoignage et de luttes pour le respect et l'extension des libertés à l'entreprise, pour les droits de l'homme », journée qui s'est tenue ici même, les parlementaires communistes ont recueilli plus de quinze cents dossiers sur cette répression patronale. Depuis, les choses n'ont cessé de se dégrader dans le secteur privé comme dans le secteur public. La liste est trop longue à dresser, de Trith-Saint-Léger aux aciéries de Pompey, de Firminy à Draveil, de Renault-Billancourt à Renault-Douai, des mineurs du puits des Oules à Citroën, de Thomson-Colombes aux sapeurs-pompiers de Lorient.

Dans ce contexte de répression antisyndicale, le secteur public et nationalisé n'est pas, hélas ! en reste. Des directions d'entreprises s'opposent à l'application des statuts et violent en permanence les droits syndicaux.

Par son attitude, le Gouvernement encourage l'offensive patronale. C'est ainsi que lorsque des inspecteurs du travail refusent des licenciements - nous avons eu l'occasion de

vous le dire, monsieur le ministre - vous les autorisez. Jamais, le nombre de licenciements et de sanctions frappant les salariés protégés n'a été aussi important. Les premiers et les plus durement frappés sont les élus de la C.G.T. et les militants du parti communiste français. Enfin, le Gouvernement n'hésite plus à faire intervenir les forces de l'ordre, les forces policières, contre les travailleurs.

Mon second constat, c'est l'accroissement du chômage, résultat, pour une part, de vos choix économiques et politiques.

Près de trois millions de personnes sont aujourd'hui privées d'emplois, c'est-à-dire spoliées de leur droit au travail. Il s'agit pourtant de l'un des droits essentiels de l'homme. Comment, dès lors, parler de droit d'expression des salariés ? De quel droit à l'expression dispose donc un chômeur ? Ce n'est pas, vous en conviendrez, une question anodine même si la tendance est à banaliser un chômage que l'on prétend inéluctable.

Dans la société française de cette fin de XX^e siècle, le patronat se comporte plus que jamais comme un patronat de droit divin. Les salariés n'ont surtout pas à intervenir dans la gestion des entreprises ; ils n'ont qu'à subir les licenciements. Le licenciement est devenu une arme, un droit absolu du patronat, dans l'exercice duquel il ne supporte aucune objection ou limitation.

La campagne de la droite et de M. Chirac en particulier, tendant à la suppression de l'autorisation administrative de licenciement, vise à supprimer les quelques protections offertes jusqu'à présent par la loi. Ainsi - et comme le souhaite le C.N.P.F. - le législateur n'aurait même pas à intervenir dans ce domaine considéré comme réservé au seul patronat.

C'est au nom de cette logique que 412 000 salariés - nombre record - ont été licenciés économiquement en 1984 ; et pour 1985, ce nombre sera dépassé. Le droit au travail pour les salariés tend désormais à être remplacé par le droit de licenciement pour le patronat. Cette logique implacable est la même qui s'applique pour le pouvoir d'achat des salariés.

Troisième constat : que deviennent les droits des travailleurs quand vous organisez méthodiquement la précarisation du travail ? Je vous ai interrogé à ce sujet, monsieur le ministre, mercredi dernier au cours de la séance des questions au Gouvernement. A propos des T.U.C., vous me répondiez : « Sur les travaux d'utilité collective, si vous n'avez pas encore, au bout d'un an, compris leur utilité, je n'y puis rien ! » Eh bien, monsieur le ministre, ce que j'ai compris, au bout d'un an, c'est le risque dramatique de précarisation qu'ils représentent pour les jeunes. Précarisation du travail aussi, comme je vous le disais mercredi dernier, avec les facilités nouvelles que vous venez d'offrir au patronat en matière d'intérim.

Je confirme donc ce que je vous ai dit mercredi...

M. le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Et moi, je maintiens que vous n'avez rien compris !

M. Jacques Brunhes. ... à savoir que tous vos projets, sous couvert de modernisme, visent à rendre la main-d'œuvre plus taillable et plus corvéable, comme le réclament depuis toujours le patronat et la droite que vous êtes, aujourd'hui, en train de satisfaire.

C'est d'ailleurs ce que confirme le quatrième constat.

Le conseil des ministres examine demain votre projet de loi sur la flexibilité, projet qu'aurait imposé, dit-on, le Président de la République lui-même. Ce projet contiendrait, contre l'avis majoritaire des confédérations syndicales ouvrières, des dispositions très graves qui délégueraient le droit du travail.

Les grandes lignes en sont connues : annualisation des horaires, suppression du paiement des heures supplémentaires et des indemnités de chômage partiel qui, lui, va être étendu. Non seulement une telle loi légaliserait les violations nombreuses du code du travail pratiquées par le patronat - ce que M. Bergeron appelle « légaliser l'illégalité » - mais elle ouvrirait la porte à un arbitraire plus étendu. Or, il s'agit du temps personnel de tout travailleur, de la désorganisation de la vie familiale, de pertes importantes de salaires, de nouvelles formes d'extension du chômage, des garanties élémen-

taires, individuelles et collectives essentielles disparaîtraient. Bref, ce que vous nous présentez comme une modernisation des rapports sociaux n'est en fait que baisse du pouvoir d'achat des salariés, aggravation de leurs conditions de travail, chômage partiel déguisé.

L'aggravation rapide des mesures répressives prises par le patronat, le mépris affiché des lois arrachées par la lutte des travailleurs au cours de notre histoire en vue de leur garantir des droits minimaux vont de pair avec l'accentuation de l'exploitation capitaliste dans ce pays, favorisée par la politique d'austérité menée par le Gouvernement.

C'est un des aspects essentiels de l'aiguïssement de la lutte des classes, l'objectif du C.N.P.F. étant de briser et de décourager toutes résistances à la surexploitation et à la casse des entreprises, dictées par la course aux profits. Le grand patronat, appuyé par la droite, et trouvant un relais dans la politique gouvernementale, voudrait éliminer - ou au moins affaiblir le plus possible - les structures de défense des salariés dans les entreprises pour pouvoir liquider les droits des travailleurs acquis par les luttes.

C'est dans ces conditions que le Gouvernement nous présente le projet de loi relatif au droit d'expression des salariés. S'agit-il dès lors d'une loi-alibi qui, notons-le, n'est pas faite pour déplaier au C.N.P.F. ? Les députés communistes se garderont d'un tel raccourci. Mais il n'est pas possible, pour comprendre le projet, de dire, comme le porte-parole du Gouvernement, que « les lois Auroux sont passées dans les faits ». Il vient en discussion quasiment dans l'indifférence générale. Regardez ces banes dégaris ! Rappelons-nous que la loi du 4 août 1982, dont les dispositions expérimentales en matière de droit d'expression sont censées être élargies aujourd'hui, avait à l'époque été qualifiée de loi de « soviétisation » par les éléments les plus réactionnaires.

La question est donc de savoir si quelque chose a changé ou si quelque chose est faussé. Comment une loi, même embryonnaire, inacceptable pour la droite et le patronat en 1982, peut-elle devenir acceptable pour eux en 1985 ?

M. Gérard Bapt. Parce qu'on a bien agi !

M. Jacques Brunhas. Peut-être que le problème s'est déplacé. Une société flexible, notamment au niveau du travail, peut fort bien s'accommoder de la reconnaissance des droits dans la mesure où ceux-ci sont pratiquement et immédiatement vidés de leur substance et des moyens de les mettre en œuvre.

En juin 1982, intervenant à cette tribune sur le projet de loi relatif aux libertés des travailleurs, je remarquais que la loi allait enfin reconnaître aux travailleurs le droit aussi fondamental qu'élémentaire de s'exprimer sur le contenu et l'organisation de leur travail. J'ajoutais qu'il s'agissait de l'une des avancées les plus significatives des quatre textes modifiant le code du travail, que nous discutons alors. Je remarquais également que ce droit avait été gagné de haute lutte par les actions déterminées, concertées, responsables menées depuis des années contre la crise, le chômage et l'arbitraire patronal. Enfin je concluais en indiquant que les travailleurs pourraient seulement, par leur capacité de proposition et d'action, faire de la démocratie une réalité vivante et permanente.

Depuis, cette intervention des travailleurs s'est heurtée de plein fouet à la politique antisociale du patronat et, il faut bien le reconnaître, à un changement d'orientation politique du Gouvernement.

Trois ans d'application de la loi du 4 août 1982 permettent déjà de tirer quelques enseignements.

Il ressort des éléments chiffrés que le bilan est très faible. Il est vrai que la loi, parce qu'elle était expérimentale, avait des limites importantes. Ainsi l'obligation de négocier les modalités d'exercice du droit à l'expression ne valait que pour les entreprises de plus de 200 salariés, alors qu'un amendement de notre groupe visait à l'étendre à toutes les entreprises de plus de 50 salariés.

Mme Ghislaine Toutain, rapporteur. Vous avez satisfaction aujourd'hui !

M. Jacques Brunhas. Je ne rappellerai pas toutes les données chiffrées ; toutefois, il faut savoir que seuls 1 500 accords correspondent au minimum souhaité et moins

d'un million de travailleurs ont tenu une réunion de deux heures en moyenne. Mais ces données appellent les observations suivantes, que n'ont pas manqué de faire les inspecteurs du travail dans leur synthèse qualitative publiée dans le cadre du rapport gouvernemental rendu public en juin dernier concernant l'expression des salariés.

C'est d'abord dans le secteur nationalisé que les bilans et les pratiques prévues par les accords sont les meilleurs, et de loin. Les six heures prévues par la loi de démocratisation du secteur public n'y sont sans doute pas étrangères et c'est une forte puissance syndicale qui a permis des résultats, là où ils ont été obtenus.

Ensuite, le patronat, n'ayant aucune obligation minimale dans la mise en œuvre de modalités concrètes, s'est le plus souvent livré à une parodie de négociation, proposant, par exemple, une heure d'expression par an, ou alors des réunions d'une demi-heure, ou bien un droit d'expression pour une fraction de salariés. De la même façon, aucune sanction n'était prévue en cas d'absence de mise en place de structures prévues par la loi comme en cas d'absence de réponse de la part de l'employeur.

Enfin, rien n'a vraiment avancé pour le droit d'expression dans les endroits où les travailleurs sont dispersés : les chantiers ou le travail posté, par exemple.

En résumé, le patronat a essayé d'empêcher la mise en place de ce droit dans la moitié des entreprises de plus de 200 salariés et n'a pris aucune mesure dans les autres. Il a essayé de le détourner en valorisant les formules comme les cercles de qualité, en investissant des moyens gigantesques pour assurer la mainmise de la hiérarchie sur le travail des groupes et en empêchant toute expression libre des cadres.

Le suivi a donc été faible - je donnerai des exemples en défendant les amendements que nous avons déposés - les réponses inexistantes ou publiées dans des délais abusifs. Une faible publicité en a été faite ainsi qu'aux travaux des groupes et aux réponses. Le contenu a été arbitrairement limité, et l'utilisation du droit d'expression presque exclusivement réservée aux informations descendantes.

Les députés communistes constatent que si le projet élargit le champ d'application du droit, il en restreint sérieusement son contenu en le faisant dévier notamment vers la notion de cercles de qualité.

Le projet de loi détermine en fait les modalités de la négociation des modalités d'exercice du droit à l'expression ou encore, la négociation sur les modalités des modalités ! On est loin de l'affirmation claire de l'article 10 de la loi du 4 août 1982 : l'expression directe et collective est remplacée par une expression indirecte.

C'est là toute l'ambiguïté de ce texte qui prétend prolonger la loi de 1982, mais qui s'inscrit dans une stratégie de « flexibilisation » de la société.

Certes, les négociations sur le droit d'expression doivent se dérouler partout où existe une section syndicale ou un délégué syndical. C'est une bonne chose, de même que la reconnaissance d'un droit spécifique à l'expression pour l'encadrement. Mais les députés communistes regrettent les restrictions apportées au contenu de l'expression, en interdisant, par exemple, aux salariés de se prononcer sur la politique salariale ou sur la stratégie de l'entreprise, bref, sur toutes les grandes questions qui préoccupent au premier chef les travailleurs et qui doivent fonder le droit à l'expression des salariés.

De la même façon, l'absence d'un quota minimum pour les heures de réunion, la désignation des animateurs de groupe par l'employeur et la non-prise en compte des demandes formulées par le groupe d'expression constituent autant de freins à l'expression elle-même. S'agissant de la négociation elle-même, on risque d'aboutir à un blocage, soit l'employeur ne concluant pas et se contentant de discuter une fois l'an, soit l'employeur concluant au minimum - une heure par an d'expression, par exemple - se ménageant ainsi trois années de tranquillité.

Tout cela semble confirmer la volonté d'écarter les salariés des affaires qui concernent la gestion de l'entreprise, pour préserver le monopole patronal. Dans ces conditions, le C.N.P.F. peut s'accommoder d'une telle loi. Dans ce contexte, c'est aussi le contenu de l'expression qui est donc en jeu. De deux choses l'une : ou le choix d'expression est considéré comme un outil au bénéfice de la démocratie à

l'entreprise permettant de répondre aux véritables préoccupations des salariés, ou la participation est conçue comme une adhésion d'office aux choix patronaux en induisant la caution des salariés à la gestion de la crise.

Nous attendions un débat sur le contenu du droit d'expression. Il se résume à l'examen des modalités de sa négociation !

Les députés communistes proposeront tout à l'heure des amendements pour tenter de donner corps à ce droit.

D'abord, le droit doit concerner toutes les entreprises et tous les salariés.

Ensuite, ce droit doit être assorti de modalités obligatoires minimales, telles qu'un crédit de six heures et une fréquence de trois réunions par an. Les cadres doivent être associés à l'organisation des réunions sans autre rôle privilégié que leurs compétences. Le groupe d'expression doit pouvoir choisir ses méthodes d'animation et de travail. Les travaux sont écrits et les réponses de la direction doivent être motivées dans le délai d'un mois. Ces documents doivent être tenus à la disposition des organisations syndicales et de toutes les institutions représentatives du personnel, ainsi qu'à l'inspection du travail.

Enfin, à défaut d'accord ou en l'absence de sections syndicales, les modalités minimales obligatoires devraient être mises en place par l'employeur après avis et sous le contrôle de l'inspecteur du travail.

Telles sont les principales propositions que nous présenterons sous forme d'amendements au cours de ce débat, afin d'éviter que le droit d'expression ne devienne le moyen de mieux intégrer les travailleurs aux objectifs des directions d'entreprise.

Je conclus. Je disais, lors du débat du mois de juin 1982, que les libertés essentielles d'expression, la liberté toute simple d'échanger des idées sont contestées, voire interdites aux travailleurs dans l'entreprise. Force est de constater, trois ans après, que non seulement la situation ne s'est pas améliorée mais que vous voulez, monsieur le ministre, l'aggraver par certains côtés. Une fois encore, l'action des travailleurs sera décisive pour empêcher les mauvais coups qui se préparent sur la déréglementation du travail et ceux que prépare le C.N.P.F., pour imposer la démocratie à l'entreprise et la défendre. C'est là une question de dignité et de respect des libertés individuelles, mais c'est aussi une exigence économique.

Dans cette lutte, les travailleurs peuvent compter sur le parti communiste français. *(Applaudissements sur les bancs des communistes.)*

M. le président. La parole est à M. Gérard Bapt.

M. Gérard Bapt. Monsieur le ministre, mes chers collègues, c'est en 1982 que la majorité nouvelle instaurait un droit d'expression directe et collective des salariés sur le contenu et sur l'organisation de leur travail, sur la définition et sur la mise en œuvre d'actions destinées à améliorer les conditions de travail dans l'entreprise. Ce droit était affirmé pour tous les salariés, quelle que soit la taille de l'entreprise. Ce sont les modalités, souples, de mise en œuvre du droit d'expression dans les entreprises de plus de 200 salariés qu'avait précisées la loi du 4 août 1982. Mais, il faut le noter, le texte a parfois déjà été appliqué dans des entreprises de moins de 200 salariés.

Le bilan chiffré de l'application de cette loi est positif. Mme le rapporteur l'a rappelé ; je ne m'y attarderai pas si ce n'est pour noter que près de 4 000 accords d'entreprise concernant 3,5 millions de salariés ont été conclus.

Dans les entreprises où il a été mis en œuvre, le droit d'expression a permis d'accroître la responsabilité des salariés et d'améliorer leur vie quotidienne. Il ne s'oppose pas - c'est un grand débat toujours actuel avec certaines organisations syndicales - à l'action syndicale s'exprimant au niveau de l'unité élémentaire de travail, tandis que les représentants syndicaux ou les élus des salariés interviennent en amont et en aval : leur rôle reste la prise en charge des problèmes communs à tous les salariés de l'entreprise, quelle qu'en soit la nature.

La mise en œuvre du droit d'expression a apporté la preuve que ce droit n'est nullement ce danger que certains avaient voulu y voir. Rappelez-vous les propos tenus à cette

tribune il y a trois ans par les représentants de l'opposition et selon eux les lois Auroux c'était introduire « la peste » dans l'entreprise. Rappelez-vous aussi ce débat qui avait opposé notre collègue et ami Jean Poperen au sénateur Pasqua qui voyait dans ces lois la volonté de donner à la C.G.T. la mainmise sur l'entreprise.

Le droit d'expression est au contraire une chance et même un impératif pour l'entreprise. Il était donc logique que le Gouvernement nous propose aujourd'hui d'en élargir le champ d'application non seulement quant à la taille des entreprises concernées, mais aussi en ne le limitant plus à la seule amélioration des conditions de travail, en l'étendant - cela me semble fondamental - à l'activité de production des salariés. Il était logique aussi que le personnel d'encadrement puisse s'exprimer au cours de réunions spécifiques sur les questions d'organisation et d'encadrement le concernant. De nombreuses entreprises ont d'ailleurs déjà mis sur pied des cercles de pilotage équivalant aux « cercles de qualité » pour les fonctions d'organisation.

Toutes ces extensions du champ d'application et des modalités, que contient votre texte, monsieur le ministre, ne sont pas des tracasseries supplémentaires qui seraient imposées à l'entreprise, comme le craignait tout à l'heure notre collègue M. Pinte.

Vous avez, au contraire, choisi une voie résolument contractuelle et vous avez eu raison ! Votre texte confie en effet aux partenaires sociaux eux-mêmes sa mise en œuvre au cas par cas. M. Pinte craignait que ce texte ne mette en jeu la vie de la petite et moyenne industrie, confondant sans doute volontairement l'obligation de négocier et l'obligation de conclure.

Les partenaires sociaux se sont engagés dans cette voie. Il est frappant de noter que c'est sans doute en matière de droit d'expression que le discours patronal, monsieur Brunhes, a en effet le plus évolué depuis trois ans, passant de l'hostilité de principe à une hostilité sur la forme de l'action des pouvoirs publics qui imposeraient à nouveau un carcan bureaucratique à l'activité de l'entreprise.

Pourquoi cette évolution sur le fond qui ne correspond d'ailleurs pas toujours à une évolution dans les faits si l'on s'en tient au discours des chefs d'entreprise eux-mêmes ? Parce que le droit d'expression des salariés apparaît désormais clairement à ceux qui veulent bien y réfléchir, non seulement comme un moyen d'améliorer la qualité de vie, l'ambiance et les relations dans l'entreprise, mais aussi un moyen incontournable d'améliorer le processus de production, d'améliorer les relations inter-services dans l'entreprise, d'améliorer les relations de l'entreprise avec son client, qu'il s'agisse d'une autre entreprise ou d'un consommateur.

Qualité de vie au travail, qualité du produit ou du service ne dépendent pas que de l'expression des salariés, mais passent par l'expression de tous les salariés.

Auteur d'un rapport sur la qualité industrielle remis au Gouvernement en juillet 1984, j'ai pu apprécier au cours de nombreuses auditions de partenaires - organisations syndicales ouvrières, fédérations professionnelles, centres techniques, associations de « qualitateurs » ou de consommateurs - mais aussi par de nombreuses visites dans de petites et grandes entreprises de toutes les régions, combien commençaient à pénétrer en profondeur dans notre socioculture des idées nouvelles, correspondant, à certains égards, à une révolution des mentalités et rassemblées autour du concept de la gestion de la qualité, laquelle passe avant tout par un projet d'entreprise bâti collectivement et faisant appel à tous les acteurs sociaux, quel que soit leur rôle dans l'entreprise.

Faire appel à tous acteurs, cela suppose également l'information, la formation, la transparence.

Il y a encore trop de chefs d'entreprise qui redoutent l'expression directe et qui n'ont pas compris l'importance de l'appel à la créativité individuelle de chacun des acteurs dans l'entreprise moderne. C'est vrai, monsieur Brunhes, qu'il y a trop de patrons qui n'ont pas compris où était l'intérêt de leur entreprise, mais cela devrait vous inciter à voter ce texte.

Et, si est concerné au premier chef le dirigeant de l'entreprise, il appartient néanmoins aux pouvoirs publics, dont c'est le véritable rôle, de créer les conditions les plus favorables à la modernisation, qui concerne non seulement les machines mais aussi les acteurs. La modernisation, ce sont des robots, mais ce sont aussi des hommes formés et motivés pour s'en servir. Cela intéresse les acteurs, leur place, leur motivation, leur capacité d'intervention et donc d'expression,

mais aussi l'organisation de l'entreprise, et c'est ce double décloisonnement, à la fois fonctionnel et hiérarchique, auquel il faut procéder aujourd'hui pour passer de l'entreprise taylorienne à l'entreprise de l'an 2000.

La modernisation doit toucher également la socioculture. Il s'agit de trancher entre police de la production, caricature de l'entreprise taylorienne, et éthique de la qualité, fondée sur la prévention, l'autocontrôle, la réappropriation de son rôle dans le processus de production par chacun des opérateurs.

Pour vendre davantage, il faut produire mieux, en étant le plus compétitif. Il est aujourd'hui acquis que c'est la recherche de la compétitivité par la qualité qui est la seule véritable réponse aux défis auxquels nos entreprises sont confrontées. Elle seule permet de surmonter les différentes contradictions qui sont au cœur des mutations et de la crise, contradictions entre les attentes des salariés et la non-qualité de vie au travail dans le système taylorien, contradictions entre le social et l'économique dans l'entreprise, beaucoup considérant que le social doit venir après l'économique alors qu'ils doivent faire l'objet de préoccupations synergiques, contradictions entre la recherche de la compétitivité et les revendications salariales au moment où, dans certaines entreprises, les coûts de non-qualité sont évalués à 15 ou 20 p. 100 de la valeur ajoutée, contradictions enfin entre la nécessaire flexibilité face à un marché toujours plus changeant et à l'exacerbation de la concurrence, et les rigidités des structures et des mentalités.

Aussi n'est-ce que remise à l'heure moderne que d'étendre aujourd'hui les modalités d'application et l'exercice de ce droit d'expression aux conditions de la production elles-mêmes. L'entreprise ne doit plus être une construction mécanique, elle doit être une société vivante, animée par son éthique propre. Considérons à cet égard ce que font nos concurrents, les Japonais bien sûr, mais pas seulement eux.

Aujourd'hui et demain se déroule un colloque organisé par l'A.F.C.I.Q. - l'association française pour le contrôle industriel et la qualité - sur le thème de l'entreprise en l'an 2000. Votre texte contribue, monsieur le ministre, aux mutations sociales qui doivent accompagner les mutations économiques pour faire face aux défis de la troisième révolution industrielle. Il contribue également à l'évolution des mentalités et de la société en général. La droite - et M. Pinte nous en a donné un vivant exemple - se contente d'un discours libéral après avoir, en son temps, enterré le rapport Sudreau. La société bloquée, c'était bien cela !

M. Pinte nous parle du risque de rigidification économique et administrative, mais il oublie ce que la société bloquée a pu faire naître d'inefficacité et de tensions sociales. Et j'ai bien peur qu'aujourd'hui, comme il y a trois ans, la droite n'ait encore rien compris à l'esprit de ce texte !

C'est la gauche qui a su donner à la France les meilleurs chances, qui a su créer les meilleures conditions pour qu'elle gagne avec toutes ses composantes.

Telles sont les raisons pour lesquelles monsieur le ministre, le groupe socialiste votera un texte qui contribue à nous faire entrer dans l'avenir. (*Applaudissements sur les bancs des socialistes.*)

M. le président. La parole est à M. Roger Rouquette.

M. Roger Rouquette. Mme le rapporteur a fort bien analysé les améliorations que le présent projet apporte à la loi du 4 août 1982. Il faut, en particulier, se féliciter de ce que les entreprises parmi les moins importantes soient maintenant incluses dans la loi sur les droits d'expression des salariés ; ce sont souvent celles qui en ont le plus besoin.

Le droit d'expression des salariés est une des mesures les plus importantes figurant dans ce que l'on appelle les lois Auroux, puisqu'elle ouvre la voie à une citoyenneté des salariés dans l'entreprise.

En dépit de certains progrès, l'entreprise demeure encore trop souvent le domaine de l'absolutisme. Ce n'est pas qu'une autorité ne soit pas nécessaire afin de prendre les décisions qui s'imposent, mais dans trop d'entreprises encore, les salariés laissent leur libre arbitre en même temps qu'ils suspendent leur pardessus au portemanteau à l'entrée de leur bureau, de leur atelier ou de leur laboratoire.

Il est certain que le parallèle entre la citoyenneté dans la cité et la citoyenneté dans l'entreprise n'est pas à l'avantage de la deuxième notion. Nous allons bientôt célébrer le

deuxième centenaire d'événements qui ont rendu les Français citoyens. A partir de 1789, ils ont commencé à pouvoir donner leur avis sur les affaires de leurs communes, de leurs départements et de la nation. Il est quand même anormal qu'un travailleur soit privé des droits les plus élémentaires une grande partie de la semaine, c'est-à-dire pendant le temps qu'il passe dans son entreprise.

Certes, depuis 1789 les droits des citoyens dans la cité ont connu des avancées, mais aussi des reculs au cours de périodes sombres de notre histoire. Cependant on peut écrire, sans crainte de se tromper, que depuis deux siècles, la tendance générale et irrésistible a été celle d'un élargissement des droits des citoyens. Les derniers exemples en ont été les réformes accomplies par Robert Badinter comme la suppression des tribunaux d'exception et la possibilité pour les Français de recourir à la cour européenne de justice.

La citoyenneté dans l'entreprise est une notion beaucoup plus récente. Pendant longtemps, notamment au XIX^e siècle, il apparaissait absolument normal que le patron soit le maître absolu chez lui. Par exemple, en 1884, on reconnaît les syndicats, mais en dehors de l'entreprise. On leur donne pour cela les bourses du travail.

Finalement, en dehors des syndicats et des organisations de défense des droits de l'homme - la ligue des droits de l'homme, dans son congrès de 1921, réclamait que le Parlement, d'accord avec les associations syndicales ouvrières et patronales, étudie et réalise au plus vite la participation des ouvriers à l'administration des entreprises - ce que l'on appelle la grande opinion publique ne s'intéressait pas à la question de la citoyenneté dans l'entreprise. Il a fallu mai 1968 pour qu'elle ait conscience de l'aspiration des travailleurs à prendre leurs problèmes en main et à participer à la gestion de l'entreprise. C'est l'époque où l'on voit apparaître les expérimentations du droit à l'expression des salariés comme au Commissariat à l'énergie atomique où les conseils d'unités, apparus en mai 1968, sont officialisés par la convention de travail de 1970.

Pour bien montrer l'évolution des esprits en ce domaine depuis dix-sept ans, je rappellerai qu'à cette époque est paru un livre au titre significatif : *Des soviets à Saclay*, même si l'expression de soviétisation a encore été articulée par certains éléments de la droite en 1981. Certes, les conseils d'unités expérimentés au C.E.A. et dans quelques autres entreprises comportaient une grande différence avec le droit d'expression des salariés tel qu'il est conçu par le présent projet de loi puisque les conseils d'unités ne permettaient pas une expression directe des salariés, leurs membres étant élus sur liste libre par les travailleurs d'une unité comme le service, la direction, le laboratoire, l'atelier. Qu'importe. L'idée était plus que lancée : elle était mise en pratique.

Il restait à élargir son champ d'application. En 1974, la revendication des conseils d'atelier, que l'on trouve dans le programme commun de 1972, est reprise par la C.G.T. et la C.F.D.T. A peu près à la même époque, le C.N.P.F. se déclare partisan « d'intégrer ce qu'il y a de fondamentallement juste dans l'utopie autogestionnaire avec l'enrichissement des tâches et trois piliers : formation, information, concertation ».

En 1981, le chemin était donc tracé mais le mérite revient à Jean Auroux d'avoir fixé dans la loi des principes proclamés depuis de nombreuses années. « Faire des travailleurs des citoyens dans l'entreprise, faire d'eux les acteurs du changement », c'est en ces termes que Jean Auroux présentait l'objectif des quatre grands projets composant le rapport sur les droits des travailleurs.

Ce rapide parallèle historique entre citoyenneté dans la cité et citoyenneté dans l'entreprise effectué, j'essaierai de définir concrètement ce que signifie être citoyen dans l'entreprise en fonction de l'expérience que j'en ai.

Tout d'abord, il ne faut pas se leurrer. De la même façon qu'il existe, en ce qui concerne la citoyenneté dans la cité, des hauts et des bas, des avancées et des reculs, il y aura, dans la mise en pratique du droit d'expression, des périodes où les travailleurs ne verront pas l'utilité de cette disposition ou n'auront rien à se dire. Il me paraît nécessaire cependant de faire preuve d'un certain volontarisme pour que, concrètement, le droit d'expression continue. Les organisations syndicales auront peut-être un rôle à jouer en ce sens. J'y reviendrai un peu plus loin.

Par ailleurs, il est important de comprendre également que le droit d'expression est révolutionnaire, au sens primitif de ce terme, c'est-à-dire qu'il change les choses. Il est révolutionnaire en lui-même et non pas dans l'objet auquel il peut s'appliquer. L'aspect novateur du texte, c'est de prévoir que la dactylo puisse s'exprimer sur son travail, sur la place de sa machine dans son bureau, sur l'aménagement des locaux, toutes choses qui paraissent triviales mais pour lesquelles, dans beaucoup d'entreprises, on la mettait devant le fait accompli alors qu'elles concernent la vie quotidienne.

Il est bon d'insister sur le fait que c'est par l'évolution des esprits que l'on arrivera peu à peu à rendre les travailleurs citoyens. La loi favorise l'évolution des esprits et c'est en cela qu'elle est utile.

Une fois qu'il sera communément admis qu'un salarié puisse s'exprimer sur son propre travail, on pourra passer à une étape ultérieure et d'une portée plus large : la possibilité de s'exprimer sur l'organisation de l'activité de l'entreprise. C'est parfois le cas, car toutes les entreprises ne marchent pas au même pas, ce qui démontre d'ailleurs l'utilité des accords passés dans le cadre de l'entreprise. Là aussi, comme pour la citoyenneté dans la cité, on va irrésistiblement vers plus de liberté.

Les progrès sont parfois lents, mais la tendance existe. En disant cela, je ne méconnais pas que dans trop d'entreprises encore, notamment dans les plus petites, le patron a un pouvoir équivalent à celui de Louis XIV dans l'Ancien Régime. Les organisations syndicales, avec lesquelles tout élu de gauche est en rapport, lui signalent fréquemment des cas de ce type. C'est justement le rôle du droit du travail, appuyé sur un rapport de forces, de lutter contre cet absolutisme archaïque.

J'examinerai maintenant deux objections que l'on peut formuler à l'encontre du droit d'expression des travailleurs : peut-il limiter le rôle des organisations syndicales ?

Peut-il être confisqué par le patron ?

Il faut proclamer bien haut que des syndicats libres et forts sont absolument nécessaires et constituent la garantie d'une protection vigilante des droits des travailleurs. A cet égard, observons que lors des élections professionnelles, le nombre d'abstentions est remarquablement bas, ce qui coupe les ailes au canard de la désaffection des salariés pour les syndicats. Cependant, des syndicats libres et forts ont un domaine d'expression qui ne recouvrira jamais l'expression directe et collective des travailleurs sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail. Seuls les salariés directement intéressés peuvent s'exprimer de façon réaliste dans ces domaines. L'un des rôles d'une section syndicale pourrait être de s'assurer que les unités de travail de l'entreprise pratiquent bien le droit d'expression et d'intervenir pour réanimer les unités dont le droit d'expression est moribond.

C'est du côté patronal que vient manifestement le danger de dévoiement de la loi. A titre personnel, je ne vous cacherai pas, monsieur le ministre, que j'ai tiqué en découvrant que ce texte envisageait l'existence d'un droit d'expression spécifique au personnel d'encadrement. Le fait que cette disposition soit demandée par l'ensemble des organisations syndicales qui s'intéressent au droit d'expression des salariés ne me rassure qu'à moitié. Il faudra que les sections syndicales fassent preuve d'une grande vigilance dans les entreprises en s'assurant que l'esprit de la loi est bien observé et que le droit d'expression du personnel d'encadrement ayant des responsabilités hiérarchiques ne tourne pas au cercle de qualité dont le patronat est souvent friand.

En dehors de ce problème d'encadrement, je ne méconnais pas que ce projet s'efforce justement de faire en sorte que le droit d'expression des salariés soit effectivement pris en compte par le patron. Certes, au sommet, le droit d'expression ne soulève pas d'objections de principe de la part ni du C.N.P.F. ni de la C.G.P.M.E., laquelle se déclare favorable à son exercice, mais à travers la voie normale de la hiérarchie. Il faut saluer cette évolution des instances du patronat, tout en souhaitant que cet état d'esprit descende chez les patrons de base. Là encore, c'est un travail de longue haleine où la vigilance s'impose.

En conclusion, je suis particulièrement heureux de ce projet, en dépit de la petite réserve que j'ai formulée à propos des cadres. Il s'inscrit bien dans la ligne de l'œuvre

que le Gouvernement a accomplie depuis 1981 pour élargir le champ des libertés, que ce soit dans la cité ou dans l'entreprise. C'est la raison pour laquelle, avec le groupe socialiste, je le voterai. (*Applaudissements sur les bancs des socialistes.*)

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

M. Michel Coffineau. Monsieur le président, monsieur le ministre, mes chers collègues, aujourd'hui notre assemblée est amenée à confirmer dans une loi définitive les modalités d'exercice d'un des droits les plus novateurs des lois Auroux.

Ce texte est préparé à la lumière du bilan d'application de ce droit, bilan largement satisfaisant dans les entreprises qui en ont fait une mise en œuvre effective. Nous sommes loin, comme beaucoup de mes collègues l'ont déjà dit, des prédictions exprimées dans cette même assemblée par la droite lors du débat en 1982 à propos d'une loi qui n'avait rien d'une machine infernale contre la paix sociale, contre les entreprises, contre l'économie, contre l'emploi. Contrairement aux affirmations de M. Gattaz, cette libre expression des salariés n'a pas été confisquée ou récupérée par certaines organisations syndicales, et j'ai été ravi d'entendre M. Pinte le reconnaître.

S'il y a eu récupération ou détournement, ce fut plutôt le fait de quelques directions d'entreprise. A propos du risque d'instauration d'une hiérarchie parallèle qui conduirait au chaos, je constate qu'une organisation syndicale comme la C.G.C. est aujourd'hui celle qui a signé le plus grand nombre d'accords avec un taux de 87 p. 100.

En fait, après une phase importante consacrée aux négociations, là où le droit d'expression a été correctement mis en œuvre, on constate une amélioration des relations sociales et de l'organisation du travail dans l'entreprise.

Le droit d'expression direct et collectif a un effet positif indéniable sur les relations sociales internes à l'entreprise, notamment avec la hiérarchie immédiate, sur l'amélioration du climat social, de l'information et de la communication dans l'entreprise, ainsi que sur les relations entre les services.

Dans un premier temps, ce sont surtout les questions concrètes et pratiques qui n'avaient jamais trouvé de solutions ni par la voie hiérarchique, ni par la voie représentative qui furent soulevées dans les groupes d'expression. Dans de nombreux cas, elles furent résolues, qu'elles soient d'ordre technique, avec éventuellement une incidence sur la productivité, ou qu'elles impliquent une modification de l'implantation des postes de travail pour des raisons de nuisance.

Des solutions relatives à l'organisation du travail sont également proposées dans les groupes d'expression, comme la simplification des procédures, l'adaptation des méthodes de travail et l'adaptation du matériel. D'autres solutions portent sur la distribution des tâches, la création de nouvelles fonctions et la mise en place des activités de formation.

Ces premières réunions ont aussi fait émerger de nombreuses questions et d'importants débats sur l'entreprise, notamment sur sa situation économique, son organisation générale et les techniques qu'elle utilise.

La potentialité de l'apport de richesse des salariés que recouvre le droit d'expression est donc source d'efficacité, et cela est notamment positif lors de l'introduction de nouvelles technologies dans l'entreprise.

Un autre aspect novateur est la revalorisation du rôle de l'encadrement. Des générations de cadres avaient été formées à une fonction technique de haut niveau et à des méthodes de commandement fondées sur l'ordre à faire exécuter, mais pas du tout sur la notion d'animation du travail d'un groupe.

Contrairement aux analyses développées en 1982 lors du débat parlementaire, le droit d'expression n'a provoqué de bouleversements, ni dans la pratique syndicale, ni dans le fonctionnement des institutions représentatives du personnel, ni dans le fonctionnement de l'entreprise elle-même. La hiérarchie n'a pas été remise en cause et elle a même été souvent confortée. Quant au principe de l'organisation du travail, les groupes d'expression se sont attachés à mieux le faire fonctionner. L'organisation de l'entreprise n'a donc pas été remise en cause. Les travailleurs ont montré qu'ils peuvent faire preuve de réalisme et tenir compte des contraintes économiques et techniques. C'est donc un bilan très positif.

Les organisations syndicales, hier divisées sur ce sujet, sont toutes favorables aujourd'hui, à leur manière, au droit d'expression. Certes, un certain patronat rétrograde demeure opposé à ce droit d'expression, notamment dans les petites entreprises où traditionnellement n'existe aucune politique sociale. Dans d'autres, au contraire, on tente de récupérer ou

de détourner ce droit en le confondant avec des dispositifs différents. Je pense aux cercles de qualité ou aux groupes de progrès qui ont un autre rôle. Il n'est pas question pour moi de critiquer les cercles de qualité. Lorsqu'un chef d'entreprise, un directeur réunit quelques salariés qu'il a lui-même choisis pour améliorer la qualité du produit, cela est utile, mais cela n'a rien à voir avec le droit d'expression. Et les chefs d'entreprise qui ont voulu confondre les deux choses se sont livrés à une opération de récupération.

Mais, finalement, dans la plupart des entreprises, il existe aujourd'hui une reconnaissance de l'intérêt que peut présenter une plus grande implication des salariés dans le fonctionnement de l'entreprise.

Le texte qui nous est proposé pérennise ce droit et étend son champ d'application aux entreprises où existent des sections syndicales représentatives, ayant désigné un délégué syndical, ce qui garantit les bonnes conditions de mise en place de ce droit, conformément à l'esprit de la loi.

Il est tout aussi important que les organisations syndicales représentatives de salariés soient confortées dans leur rôle pour la mise en œuvre de ce droit à travers la conclusion des accords, mais aussi du suivi, du bon déroulement du processus du droit d'expression et de ses résultats.

De même, au regard de l'expérience, les stipulations comprises dans les accords, selon le texte, reprennent des aspects importants pour un fonctionnement effectif, sur la transmission des avis des salariés à l'employeur, sur l'information des institutions représentatives du personnel, sur les avis et propositions émanant des groupes, ainsi que sur les suites données. Enfin, les conditions spécifiques d'exercice du droit pour le personnel d'encadrement ayant des responsabilités hiérarchiques sont prévues, afin de mieux appréhender l'extension de leur rôle. Cela se fera, bien entendu, selon le souhait de l'ensemble des partenaires sociaux.

Au total, nous savions qu'un texte organisant un droit d'expression direct et collectif des salariés correspondait à une avancée sociale très importante, à une entrée, sans doute encore timide et modeste, mais à une entrée réelle de la citoyenneté dans l'entreprise.

Que la droite parlementaire, à l'époque, particulièrement rétrograde et attachée aux thèses de l'inégalité sociale exposées dans *Le Figaro Magazine*, se soit opposée au droit d'expression...

M. Jean-Paul Fuchs. Mais non !

M. Michel Coffineau. ... c'était dans l'ordre des choses et cela ne nous a pas surpris.

L'avancée sociale était-elle synonyme d'efficacité économique ? Ceux qui connaissent les travailleurs, nous les socialistes, en étions convaincus, mais il est vrai que cette efficacité économique restait à démontrer ; il me semble que c'est fait. Alors, bien sûr, la droite parlementaire est restée empêtrée dans son idéologie. J'ai été assez surpris du slalom de M. Pinte qui a laissé entendre que l'opposition n'était peut-être pas très convaincue au début, mais qu'elle considère aujourd'hui que le droit d'expression est une bonne chose. Seulement, ce qui ne va pas, dit M. Pinte, c'est l'obligation de négocier. Et il reprend la vieille et traditionnelle théorie libérale du laisser-faire. Il a souligné que 1 000 accords ont été signés dans les entreprises de 50 à 200 salariés, mais il a oublié de dire qu'il en est des milliers d'autres où l'on n'a pas encore entamé la négociation. Si la loi précise qu'il faut négocier, c'est bien parce que cela ne se fait pas partout. La théorie libérale du laisser-faire aboutit - on l'a toujours constaté au cours de l'histoire - à laisser faire au chef d'entreprise ce qu'il a envie de faire, c'est-à-dire, en la circonstance, ne pas négocier. Pourtant, dans les entreprises où des accords ont été conclus, les dirigeants constatent que le dispositif a fonctionné.

Par ailleurs, je suis tout de même étonné, non de l'argumentation, mais du ton employé par les parlementaires communistes. Que cherchent-ils, finalement, à travers une telle violence de ton ? L'intérêt des travailleurs ? Certainement pas et je le dis ici haut et fort. Alors que ce texte recueille l'accord profond de l'ensemble des travailleurs et des chefs d'entreprise, parce qu'il va dans le sens de l'efficacité économique, les communistes considèrent qu'il ne s'agit que d'un alibi qui masquerait une politique sociale globalement négative où rien ne trouve grâce à leurs yeux. Je comprendrais une telle attitude de la part de mes collègues de la droite,

mais cela me fait mal lorsqu'elle est adoptée par des députés communistes qui, pendant si longtemps, ont réellement représenté les intérêts des travailleurs.

Les socialistes, eux, vont dans le sens de l'efficacité économique...

M. Jacques Brunhes. Et la déréglementation du droit du travail ?

M. Michel Coffineau. ... et œuvrent pour la réussite des entreprises - je dis bien des entreprises et non des capitalistes...

M. Jacques Brunhes. Nous le verrons au conseil des ministres de demain !

M. Michel Coffineau. ...et dans l'intérêt des membres de ces entreprises, c'est-à-dire pour l'essentiel des salariés.

Les socialistes, aujourd'hui, travaillent pour le progrès économique et social. Hélas ! ils sont les seuls, mais ils continueront.

M. Jacques Brunhes. Trois millions de chômeurs !

M. Michel Coffineau. Et, aujourd'hui, nous voterons ce projet de loi (*Applaudissements sur les bancs des socialistes.*)

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

M. Joseph Pinard. Monsieur le ministre, mes chers collègues, puisque l'examen de ce projet de loi coïncide avec les élections dans les chambres de commerce et d'industrie, je voudrais rappeler que certaines professions sont organisées en chambres bénéficiant, sous le contrôle de l'autorité de tutelle, du droit de lever l'impôt, ce qui donne des moyens concrets d'expression.

Ainsi, en 1982, les chambres de commerce ont reçu 2 274 millions de droits additionnels à la taxe professionnelle, les chambres de métiers 287 millions en droits fixes et 172 millions en droits additionnels, les chambres d'agriculture 767 millions en droits venant s'ajouter à la taxe foncière sur les propriétés non bâties.

Mais, si dans les chambres de métiers les compagnons ont voix au chapitre, si dans les chambres d'agriculture les salariés ont leur place - il conviendrait d'ailleurs que la possibilité de remplir un mandat soit rendue partout effective par les textes promis - dans les chambres de commerce et d'industrie il n'existe aucune possibilité de représentation pour les salariés, qu'ils soient cadres, employés ou qu'ils relèvent du premier collége.

Il n'existe aucun argument pour justifier une telle disparité. C'est une raison de plus pour élargir, comme le fait ce projet de loi, le droit d'expression des salariés.

Les diverses chambres consulaires ont des compétences importantes. Pour ne prendre qu'un exemple, les chambres d'agriculture tiennent un rôle de premier plan dans la vulgarisation et les chambres de métiers apportent un appui très positif à leurs adhérents en matière de gestion. Les représentants des salariés sont là ; personne ne remet en cause leur présence.

Les chambres de commerce et d'industrie ont aussi des compétences importantes. Nous les connaissons mieux depuis le dernier rapport de la Cour des comptes. Celui-ci nous a rappelé que 21 000 salariés permanents étaient employés par ces organismes consulaires qui gèrent, par exemple, une proportion non négligeable de la participation des employeurs à l'effort de construction.

Et voici que, sans avoir encore de reconnaissance officielle, se sont créées des chambres des professions libérales qui veraient bien leur statut aligné sur celui des autres chambres consulaires, et qui souhaiteraient donc, elles aussi, bénéficier de ressources collectées par le biais d'un complément à l'impôt. Il paraît que certains leaders ont fait des promesses en ce sens. L'idée peut se discuter, mais serait-il normal qu'il y ait d'un côté des agents économiques disposant d'organes représentatifs, dotés de moyens de financement réguliers grâce à l'impôt, tandis que les salariés du commerce et de l'industrie seraient considérés comme des citoyens de seconde zone ? Voilà un problème de société qui, à ma connaissance, a échappé à la vigilance de M. François de Closets.

En rappelant ces faits, je ne m'éloigne pas, mes chers collègues, du projet qui nous est présenté. Le problème du droit d'expression des salariés doit être replacé dans un ensemble,

et quand on se situe dans le cadre de la société française, il apparaît qu'il est facile de parler de « syndicalisme » en oubliant que les syndicats de salariés du secteur privé vivent, d'une part, des contributions volontaires sous forme de cotisations et non d'impôts, d'autre part, de subventions aléatoires, chaque année renégociées, ce qui n'empêche pas le centre national des indépendants et paysans, allié au R.P.R., dont je constate l'absence dans l'hémicycle, de présenter un programme dans lequel le chapitre intitulé « Des entreprises libérées » commence par un article consacré à la suppression du « monopole syndical ». Or on libère les entreprises non en s'en prenant au droit syndical, mais en développant la citoyenneté, ce qui entraîne une meilleure prise de conscience des réalités économiques.

L'extension du droit des salariés - l'expérience faite depuis la loi Auroux d'août 1982 aidant - ne soulèvera pas, nous l'espérons, les campagnes apocalyptiques que nous avons connues en 1982 avec le spectre brandi de la soviétisation.

Le droit nouveau correspond à une avancée pour les salariés. Cet accroissement de responsabilité, cette possibilité de s'exprimer dans des domaines aussi importants que la sécurité et les conditions de travail ne va pas à l'encontre des intérêts bien compris de l'entreprise. Pour s'en tenir au seul domaine de la sécurité, des progrès ont déjà été faits en matière de prévention des accidents du travail, et c'est positif pour les salariés bien sûr, mais aussi pour les entreprises et pour la sécurité sociale.

La loi nouvelle ouvre des perspectives plus larges, non pas sur des bases idéologiques, mais à partir d'une expérimentation, peut-être brève - trois ans - mais dont on peut tirer des leçons.

A ceux qui, à droite, rejettent *a priori* cette évolution du droit du travail, conforme aux engagements de la gauche, je voudrais rappeler ce que furent les objections présentées au projet de comité d'entreprise, il y a quarante ans. C'est dans le numéro de Noël 1944 du *Figaro* que l'on pouvait lire sous le titre « Les patrons devant les comités d'entreprise » l'interview suivante :

« Les comités d'entreprise ? De la démagogie à l'état pur, au bout de laquelle c'est la pagaille et la misère. Essayez donc de prendre une compagnie d'infanterie et de placer près du capitaine un comité consultatif - composé de soldats, bien sûr - avec pouvoir d'aller soumettre le différend au général si le capitaine et les soldats ne sont pas d'accord. »

Et d'ajouter - c'était avant la scission syndicale : « Puisque 40 à 50 000 entreprises entrent dans la réforme, il faudrait supposer l'existence de 40 à 50 000 ouvriers capables d'interpréter avec intelligence la ligne générale de votre *brain-trust* cégétiste ! Je ne crois pas à leur existence. »

Joli cadeau de Noël pour ceux qui avaient préparé dans la Résistance des institutions nouvelles, adaptées à des temps nouveaux !

Voilà la confiance que l'on faisait à la capacité ouvrière, voilà le mépris que l'on manifestait pour le monde du travail.

Les auteurs de pareils jugements méprisants ont, hélas ! leurs émules dans la presse *Hersant*, en particulier chez la vingtaine de candidats que le maître impose aux quatre coins de la France. Les comités d'entreprise ont eu quarante ans et les prophéties effrayantes ne se sont pas réalisées. L'actuel projet rencontrera sans doute bien des résistances, mais nous sommes, nous socialistes, persuadés que le combat d'arrière-garde de la réaction n'empêchera pas un nouveau progrès, jalon positif dans la longue histoire du droit du travail.

Mais, monsieur le ministre, les choses sont interdépendantes. Si la démocratisation des structures scolaires avait connu des avancées au temps de leur enfance, des hommes comme Léon Jouhaux, Benoît Frachon, Eugène Descamps, auraient-ils travaillé d'abord à la base, au cœur du mouvement ouvrier ? N'auraient-ils pas été orientés vers le secteur tertiaire ? Le droit d'expression, pour celles et ceux qui ont à faire face aux tâches les plus pénibles et les moins rémunérées, passe par une formation de base solide et par un réel accès à la formation permanente. C'est pourquoi il est cohérent que cette loi aille de pair avec les gros efforts consentis en faveur de la formation initiale et continue. (*Applaudissements sur les bancs des socialistes.*)

M. le président. La discussion générale est close.

La parole est à M. le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

M. le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Mesdames, messieurs les députés, je voudrais revenir rapidement sur un certain nombre de propos qui ont été tenus à l'occasion de cette discussion générale et apporter quelques précisions.

Je dirai d'abord à M. Fuchs que j'ai parfois bien du mal à suivre les termes de son propos. Lorsque le Gouvernement respecte à la lettre le calendrier prévu par la loi, à la suite de l'adoption d'un amendement d'origine parlementaire, il le ferait, selon lui, poussé par le contexte électoral. Et lorsque, après trois ans d'expérience, on est conduit, pour tenir compte des réalités, à préciser tel ou tel point des dispositions arrêtées en 1982, cela signifierait qu'on n'aurait présenté il y a trois ans qu'un vulgaire brouillon ! Monsieur Fuchs, je ne puis partager votre analyse. Nous présentons, dans les délais qui ont été fixés par la loi, le texte de ce projet de loi à l'examen de l'Assemblée nationale et du Sénat, et nous le faisons dans des conditions telles que, normalement, vous auriez dû pouvoir faire une intervention fondée sur une analyse philosophique très approfondie, puisque nous avons même veillé à ce que la croisière libérale ait eu le temps de réaccoster pour que votre propos puisse être outillé. (*Sourires.*)

Vous parlez de rigidité et de formalisme à propos de ce texte. Sans doute est-ce par habitude. En effet, ce projet est, au contraire, une loi-cadre, souple, fixant un principe et renvoyant aux partenaires sociaux la définition des conditions d'exercice de ce droit dans les entreprises. Et vous agitez encore l'ouvrievantail du coût pour l'entreprise, alors même que chacun s'accorde à considérer que le droit d'expression constitue un moyen important d'amélioration des résultats de l'entreprise.

J'ai bien senti, monsieur Fuchs, que vous étiez particulièrement gêné pour expliquer votre vote, car il vous est difficile, sans doute, de reconnaître publiquement le bien-fondé d'une loi que vous considérez pourtant dans votre for intérieur comme positive. C'est une loi qui a amené des résultats bénéfiques dans toutes les entreprises qui l'ont mise en application, y compris dans celles qui emploient moins de deux cents salariés.

Madame Frachon, vous avez remarquablement montré dans votre intervention combien le droit d'expression et l'ensemble des lois Auroux constituent un certain terrain de distinction fondamentale entre ceux qui veulent le progrès de la démocratie dans l'entreprise en affirmant le rôle essentiel des syndicats dans la vie de celle-ci et ceux pour qui le droit d'expression n'est supportable qu'à l'initiative du chef d'entreprise, et, dirai-je, à la main de celui-ci.

Si j'ai bien compris, madame Frachon, en matière de politique sociale, eux c'est eux et nous c'est nous. La formule est simple et elle illustre remarquablement le contexte du débat social qui est amorcé et qui se poursuivra pendant les prochains mois.

Les inspecteurs du travail - et je tiens à leur rendre ici un hommage tout particulier - ont joué un rôle essentiel, ainsi que l'administration du travail, dans la mise en œuvre de ce droit d'expression, pour faire connaître la loi et l'expliquer, pour conseiller ceux qui l'appliquent dans les entreprises. De nombreuses manifestations régionales d'information ont permis aux chefs d'entreprise et aux représentants syndicaux d'en débattre.

Les inspecteurs du travail ont visité toutes les entreprises de plus de deux cents salariés qui devaient négocier. De la même manière, ils visitent les entreprises de plus de cinquante salariés. Ils l'ont déjà fait pour l'application de la loi sur l'obligation annuelle de négocier. Ils le feront de la même façon pour la mise en œuvre du dispositif qui est proposé aujourd'hui en matière de droit d'expression.

Vous avez eu raison, madame, de souligner que la première phase d'application du droit d'expression avait montré qu'il existait un réel besoin de formation, qu'il s'agisse de la formation à l'animation ou à la communication, ou qu'il s'agisse de la formation des salariés à l'analyse même de leurs conditions de travail. Dans ces domaines, mon département ministériel, notamment avec le concours de l'A.N.A.C.T. - l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail - dont les moyens sont amplifiés dans le projet de budget pour 1986, continuera à initier des projets et à soutenir certaines dispositions particulières allant dans le sens de progrès mis en œuvre dans telle ou telle entreprise.

Dans ce domaine de la formation, comme d'ailleurs dans celui de l'expression, il faut qu'il y ait une négociation dans l'entreprise, et c'est mon souhait le plus cher. Je souhaite donc que ce soit dans le cadre contractuel que soient arrêtées les dispositions permettant de prendre en compte dans le plan de formation des personnels de l'entreprise, la formation spécifique à la mise en œuvre du droit d'expression.

Monsieur Pinte, M. Séguin vous a fourni la petite phrase de 1982 qui vous permet de laisser croire que le groupe R.P.R. n'était pas d'une hostilité totale à cette époque au texte présenté par mon prédécesseur Jean Auroux. Pour une petite phrase mesurée, comme sait en prononcer son auteur en matière sociale, je pourrais citer - plusieurs orateurs l'ont fait avant moi - les tombereaux de critiques, de faux-semblants, de catastrophisme prospectif qui fut repris pendant le débat de 1982 par les représentants de votre groupe.

Vous me répondez sans doute que le contexte de l'époque vous faisait craindre le pire. La réalité d'aujourd'hui vous contraint certainement à considérer ce texte comme bien meilleur. Qu'il me soit simplement permis de vous livrer une clé d'interprétation afin de vous éviter les incertitudes et les erreurs d'appréciation qui furent les vôtres en 1982. Cette clé d'interprétation, ie la forge à la lecture de l'histoire sociale de notre pays depuis près d'un siècle, et plus encore à la lecture des réformes entreprises depuis 1981. Chaque fois que la gauche, que les gouvernements de progrès ont eu à assumer la responsabilité de la direction du pays, ils ont pris des mesures positives à l'égard du monde du travail : tenez-vous en à cette constatation !

M. Etienne Pinte. Ils n'ont pas été les seuls !

M. le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Je reconnais néanmoins, monsieur Pinte, que, sur certains points, les choses doivent être améliorées. Vous avez, comme M. Brunhes, critiqué les délais, l'insuffisante qualité et le caractère restreint de la diffusion des éléments de réponse apportés par les entreprises aux questions posées dans le cadre du droit d'expression. Bien entendu, il faut veiller à ce que les questions ne soient pas enterrées et qu'il soit fait largement écho aux préoccupations exprimées par les salariés.

Vous avez fait part de votre crainte de voir le droit d'expression étendu aux entreprises de cinquante à deux cents salariés. Je ne la partage pas du tout et nous maintiendrons le dispositif du projet de loi.

En effet, depuis trois ans environ, près d'un millier d'entreprises de moins de deux cents salariés ont mis en œuvre le droit d'expression, ce qui prouve que la formule peut leur convenir.

Quant à l'argument selon lequel, en cas de développement du droit d'expression, les petites entreprises risquent de périr, je rappelle qu'il a fleuri sur les bancs de cette assemblée à chaque avancée sociale entre 1884 et 1930. Ne dressez donc pas par avance de liste nécrologique ! Il est temps d'actualiser l'argumentation que vous développez lorsqu'il y a de l'intérêt des travailleurs.

M. Gérard Bapt. Ce sont des conseils à la droite !

M. le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Je n'hésite pas à donner aux groupes de la droite un certain nombre de conseils afin de développer un débat social utile aux entreprises comme aux salariés.

M. Gérard Bapt. C'est tout à fait justifié !

M. le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. M. Coffineau a souligné qu'il n'y a pas de contradiction entre les cercles de qualité et le droit d'expression. Ils n'ont pas la même vocation. Les cercles de qualité peuvent constituer la première étape vers le droit d'expression mais ils ne peuvent en aucun cas s'y substituer car le droit d'expression est une notion bien plus large.

Monsieur Brunhes, je désapprouve votre intervention de la première à la dernière phrase. Il serait trop long de rappeler que les représentants de votre groupe ont participé depuis 1981 à l'élaboration du socle du changement, qu'ils ont su, à partir de 1982, reconnaître les nécessités de la gestion et de la rigueur dans la conduite des affaires du pays. Il est un peu facile de vouloir faire oublier aujourd'hui la contribution du parti communiste à l'œuvre entreprise de 1981 au mois de juillet 1984.

Vous avez évoqué la question de l'aménagement du travail, qui fait à l'heure actuelle l'objet de discussions avec les organisations syndicales et à propos duquel un projet de loi pourrait être présenté prochainement en conseil des ministres. Je suis au regret de constater que vous n'avez rien compris, mais j'espère en la pédagogie !

Nous ne faisons que traduire ce qu'a dit M. le Premier ministre il y a deux mois dans une émission télévisée : le développement de l'emploi sera pour partie dû à la croissance et pour partie à l'aménagement du travail. Si vous croyez que la pratique actuelle d'un certain nombre d'entreprises sert les intérêts des travailleurs, vous vous leurrez. Il n'est pas bon que l'aménagement du travail soit laissé à la liberté de choix de chaque chef d'entreprise, qui négocie avec son ou ses organisations syndicales, voire décide en l'absence de toute organisation syndicale. Il faut que l'aménagement du travail soit encadré par des négociations conclues au niveau des branches professionnelles afin d'éviter la déréglementation que l'on observe ici ou là.

Monsieur Brunhes, il n'y a pas de pire aveugle que celui qui ne veut pas voir et, en ce qui concerne les travaux d'utilité collective, vous persistez dans votre aveuglement. Si nous vous suivions, des dizaines de milliers de jeunes seraient condamnés à la marginalisation, ce que le Gouvernement et la majorité refusent depuis le début.

Ce qui est excessif perd de sa signification. A mes yeux, votre intervention ne mérite que ce qualificatif.

Je partage les appréciations positives portées par MM. Bapt et Coffineau sur la mise en œuvre du droit d'expression des salariés depuis 1982, même si je mesure les blocages qui existent encore dans un trop grand nombre de cas en raison de l'attitude de certains chefs d'entreprise. Le texte qui vous est soumis est nécessaire puisqu'il vise à renforcer les éléments de ce droit d'expression, et l'administration de mon ministère continuera à donner des informations et des conseils ainsi qu'à faire des recommandations entreprise par entreprise.

M. Rouquette s'est inquiété de la place réservée à l'encadrement. Je tiens à le rassurer. Il ne s'agit pas de traiter différemment les cadres des autres salariés, et en cela le projet ne diffère pas de celui de 1982. Il faut cependant reconnaître que les personnels d'encadrement dotés d'un pouvoir hiérarchique et de commandement ont rencontré des difficultés particulières depuis trois ans pour mettre en œuvre leur droit d'expression. Le projet prévoit donc que l'accord conclu dans l'entreprise pourra envisager des modalités particulières d'expression pour ces personnels, qui devront par ailleurs toujours participer aux réunions des groupes auxquels ils sont rattachés.

M. Pinard a évoqué le problème de la représentation du personnel dans les assemblées consulaires. Je souhaite pouvoir le régler rapidement. Des projets de décret adaptant à ces organismes les règles communes de représentation du personnel sont en cours d'élaboration.

Je vous remercie, mesdames, messieurs les députés, pour la contribution que vous avez apportée à ce débat. Je pense avoir témoigné de la volonté du Gouvernement d'enrichir, par le projet de loi soumis à votre approbation, l'ensemble du dispositif de progrès social élaboré depuis 1981. *(Applaudissements sur les bancs des socialistes.)*

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

Je rappelle qu'à partir de maintenant peuvent seuls être déposés les amendements répondant aux conditions prévues aux alinéas 4 et suivants de l'article 99 du règlement.

Article 1^{er}

M. le président. « Art. 1^{er}. - Les articles L. 461-1 à L. 461-3 du code du travail sont remplacés par les dispositions suivantes :

« Art. L. 461-1. - Dans les entreprises ou établissements industriels, commerciaux ou agricoles, les offices publics et ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats professionnels, les mutuelles, les organismes de sécurité sociale à l'exception de ceux qui ont le caractère d'établissement public administratif, les associations de quelque nature que ce soit ou tout organisme de droit privé, les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et col-

lective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail. Cette expression a pour objet de définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer leurs conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité de la production dans l'unité de travail considérée.

« Les opinions que les salariés, quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, émettent dans l'exercice du droit d'expression ne peuvent motiver légalement une sanction ou un licenciement.

« Les dispositions des alinéas précédents sont également applicables d'une part aux établissements publics à caractère industriel et commercial, d'autre part aux établissements publics déterminés par décret qui assurent tout à la fois une mission de service public à caractère administratif et à caractère industriel et commercial lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé.

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

« *Art. L. 461-3.* Dans les entreprises et organismes mentionnés à l'article L. 461-1 et disposant d'au moins un délégué syndical désigné conformément aux règles fixées par le chapitre II du titre I^{er} du livre IV ou en vertu de stipulations conventionnelles répondant aux prescriptions de l'article L. 132-4, les modalités d'exercice du droit d'expression sont définies par un accord conclu entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives au sens de l'article L. 132-2.

« Cet accord est négocié conformément aux dispositions des articles L. 132-19 et L. 132-20.

« En l'absence de l'accord prévu à l'alinéa premier, l'employeur est tenu d'engager au moins une fois par an une négociation en vue de la conclusion éventuelle d'un tel accord.

« Dans le cas où cet accord existe, l'employeur est tenu de provoquer au moins une fois tous les trois ans une réunion avec les organisations syndicales représentatives en vue d'examiner les résultats de cet accord et, si l'une des parties le demande, d'engager la renégociation dudit accord.

« Dans les entreprises comportant des établissements ou groupes d'établissements distincts, la négociation peut avoir lieu au niveau des établissements à condition que l'ensemble des établissements et groupes d'établissements distincts soient couverts par la négociation.

« A défaut d'initiative de l'employeur dans les délais ci-dessus fixés, dont le point de départ est la date d'ouverture de la négociation précédente, la négociation s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative dans les quinze jours suivant la présentation de cette demande. Celle-ci est transmise aux autres organisations syndicales par l'employeur dans les huit jours.

« L'accord ou le procès-verbal de désaccord, établi en application du deuxième alinéa de l'article L. 132-29, est déposé auprès de l'autorité administrative compétente conformément aux dispositions de l'article L. 132-10. »

ARTICLE L. 461-1 DU CODE DU TRAVAIL

M. le président. M. Jacques Brunhes et les membres du groupe communiste et apparenté ont présenté un amendement, n° 14, ainsi rédigé :

« Dans la première phrase du premier alinéa du texte proposé pour l'article L. 461-1 du code du travail, avant les mots : " les salariés ", insérer le mot : " tous. " »

La parole est à M. Jacques Brunhes.

M. Jacques Brunhes. Cet amendement tend à faire bénéficier du droit d'expression les travailleurs temporaires, les travailleurs en régie et les travailleurs sur les chantiers, bref tous ceux qui ne bénéficient pas de la loi actuellement.

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

Mme Ghislaine Toutain, rapporteur. La commission a repoussé cet amendement pour deux raisons.

Le projet a repris la terminologie du code du travail, qui parle des « salariés ». Tous les salariés sont par conséquent concernés.

Par ailleurs, l'un des objets de la négociation sera précisément de faire bénéficier des modalités du droit d'expression les travailleurs ayant des conditions de travail particulières.

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

M. le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. La précision introduite par cet amendement est superflue.

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 14.
(L'amendement n'est pas adopté.)

M. le président. Je suis saisi de quatre amendements, n° 15, 16, 1 et 17, pouvant être soumis à une discussion commune.

L'amendement n° 15, présenté par M. Jacques Brunhes et les membres du groupe communiste et apparenté, est ainsi rédigé :

« Après les mots : " leurs conditions de travail ", rédiger ainsi la fin de la deuxième phrase du premier alinéa du texte proposé pour l'article L. 461-1 du code du travail : " et l'activité de l'entreprise. " »

L'amendement n° 16, présenté par M. Jacques Brunhes et les membres du groupe communiste et apparenté, est ainsi rédigé :

« A la fin de la deuxième phrase du premier alinéa du texte proposé pour l'article L. 461-1 du code du travail, substituer aux mots : " dans l'unité de travail considérée ", les mots : " dans l'entreprise. " »

L'amendement n° 1, présenté par Mme Toutain, rapporteur, est ainsi rédigé :

« A la fin de la deuxième phrase du premier alinéa du texte proposé pour l'article L. 461-1 du code du travail, substituer au mot : " considéré ", les mots : " à laquelle ils appartiennent et dans l'entreprise. " »

L'amendement n° 17, présenté par M. Jacques Brunhes et les membres du groupe communiste et apparenté, est ainsi rédigé :

« Compléter la deuxième phrase du premier alinéa du texte proposé pour l'article L. 461-1 du code du travail par les mots : ", ainsi que l'activité de l'entreprise. " »

La parole est à M. Jacques Brunhes, pour soutenir l'amendement n° 15.

M. Jacques Brunhes. La formule assez large que nous proposons tend à laisser toute liberté aux salariés afin d'éviter les nombreux litiges dus à une énumération arbitraire des thèmes de discussion autorisés, laquelle rend de surcroît les débats artificiels, sclérosés ou préfabriqués.

J'ai fait une enquête dans ma circonscription, qui est l'une des plus industrielles de France, et j'aurais pu vous citer toute une série d'interdits, comme les salaires ou les classifications, et vous montrer comment, dans telle ou telle entreprise, ce qui était au départ considéré comme un droit intéressant est maintenant complètement délaissé par les travailleurs, mais je ne veux pas prolonger le débat.

La formulation du projet est éloignée des expériences relatives dans les bilans et réintroduit les aspects productivistes des cercles de qualité, qui font du droit d'expression direct et collectif un droit désuet de simple défense des salariés.

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

Mme Ghislaine Toutain, rapporteur. Si vous n'y voyez pas d'inconvénient, monsieur le président, je profiterai de l'occasion pour défendre l'amendement n° 1 de la commission, qui répond au souci exprimé par M. Brunhes dans les amendements n° 15, 16 et 17.

Il est effectivement nécessaire d'introduire l'idée que les salariés discutent de l'ensemble des conditions de travail et de la qualité de la production, aussi bien au sein de l'unité de production à laquelle ils appartiennent - comme le prévoit le texte du Gouvernement - qu'au sein de l'entreprise, conformément à l'esprit de la loi de 1982.

La commission a par conséquent rejeté les trois amendements du groupe communiste et demande à l'Assemblée, si le Gouvernement en est d'accord, d'adopter le sien.

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

M. le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Je partage tout à fait l'avis de la commission. Je suis donc favorable à l'amendement n° 1 et défavorable aux amendements n° 15, 16 et 17.

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 15.
(L'amendement n'est pas adopté.)

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 16.

M. Jacques Brunhes. Je le retire.

M. le président. L'amendement n° 16 est retiré.

Je mets aux voix l'amendement n° 1.

(L'amendement est adopté.)

M. le président. En conséquence, l'amendement n° 17 tombe.

Mme Toutain, rapporteur, a présenté un amendement, n° 2, ainsi rédigé :

« Dans le deuxième alinéa du texte proposé pour l'article L. 461-1 du code du travail, supprimer le mot : "légalement". »

La parole est à Mme le rapporteur.

Mme Ghislaine Toutain, rapporteur. Amendement de forme. Nous estimons que le mot dont nous demandons la suppression n'apporte rien au texte, au contraire.

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

M. le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Tout à fait d'accord !

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 2.

(L'amendement est adopté.)

M. le président. M. Jacques Brunhes et les membres du groupe communiste et apparenté ont présenté un amendement, n° 18, ainsi rédigé :

« Compléter le deuxième alinéa du texte proposé pour l'article L. 461-1 du code du travail par la phrase suivante : "Tout acte ou disposition contraire est nul de plein droit". »

La parole est à M. Jacques Brunhes.

M. Jacques Brunhes. Cette phrase reprend le second alinéa de l'article L. 122-45 relatif aux sanctions fondées sur les discriminations dans un souci d'harmonisation et afin de renforcer la liberté d'expression.

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

Mme Ghislaine Toutain, rapporteur. La commission a rejeté cet amendement en inversant l'argumentation de M. Brunhes. C'est bien entendu le droit disciplinaire qui s'applique et il est inutile d'introduire une répétition.

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

M. le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Même avis que la commission.

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 18.

(L'amendement n'est pas adopté.)

ARTICLE L. 461-2 DU CODE DU TRAVAIL

M. le président. Je suis saisi de deux amendements, n° 19 et 28, pouvant être soumis à une discussion commune.

L'amendement n° 19, présenté par M. Jacques Brunhes et les membres du groupe communiste et apparenté est ainsi libellé :

« Rédiger ainsi la deuxième phrase du texte proposé pour l'article L. 461-2 du code du travail : "Le temps consacré à l'exercice de ce droit ne peut être inférieur à six heures par an, payé comme tel". »

L'amendement n° 28, présenté par M. Pinte et les membres du groupe du rassemblement pour la République, est ainsi libellé :

« Rédiger ainsi la deuxième phrase du texte proposé pour l'article L. 461-2 du code du travail : "Le temps consacré à l'expression est payé comme temps de travail". »

La parole est à M. Jacques Brunhes, pour soutenir l'amendement n° 19.

M. Jacques Brunhes. Cet amendement répond aux dispositions de la loi du 4 août 1982, qui prévoyait que la présente loi devrait déterminer les modalités d'exercice du droit d'expression. Ce minimum d'heures est celui qui est prévu dans le secteur nationalisé ; c'est aussi le temps retenu dans les entreprises où le droit d'expression connaît un début continu d'application réelle. C'est l'existence d'un temps minimum qui a conditionné la signature de nombreux accords, y

compris dans de grandes entreprises. La fixation d'un tel seuil permet de mettre en échec les propositions, le plus souvent provocatrices, d'un certain nombre d'entreprises, parfois parmi les plus grandes.

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

Mme Ghislaine Toutain, rapporteur. La commission a rejeté cet amendement qui ne lui semble pas s'inscrire dans la logique du projet de loi dont nous débattons.

Nous pensons qu'il n'y a pas lieu de codifier trop avant le droit d'expression. Ses modalités, et notamment le crédit d'heures, doivent faire l'objet de la négociation entre les organisations syndicales et l'employeur.

M. le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Même avis que la commission.

M. le président. La parole est à M. Pinte, pour soutenir l'amendement n° 28.

M. Etienne Pinte. Il s'agit essentiellement d'un amendement de forme. Nous avons d'ailleurs déjà déposé un tel amendement en 1982 afin de clarifier les choses. La rédaction que nous proposons nous semble préférable à celle du projet.

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

Mme Ghislaine Toutain, rapporteur. La commission n'a pas examiné cet amendement. Je signale cependant que le texte proposé pour l'article L. 461-2 a fait l'objet d'une réécriture par rapport aux dispositions en vigueur.

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

M. le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. La rédaction proposée par M. Pinte semble en effet plus claire : je m'en remets par conséquent à la sagesse de l'Assemblée.

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 19.

(L'amendement n'est pas adopté.)

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 28.

(L'amendement est adopté.)

ARTICLE L. 461-3 DU CODE DU TRAVAIL

M. le président. Mme Toutain, rapporteur, a présenté un amendement, n° 3, ainsi libellé :

« Rédiger ainsi le premier alinéa du texte proposé pour l'article L. 461-3 du code du travail :

« Dans les entreprises et organismes mentionnés à l'article L. 461-1 et où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives au sens de l'article L. 133-2 ayant désigné un délégué syndical conformément aux dispositions du premier alinéa de l'article L. 412-11 ou en application d'une disposition conventionnelle, les modalités d'exercice du droit d'expression sont définies par un accord, au sens de l'article L. 132-2, conclu entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives. »

Sur cet amendement, je suis saisi de deux sous-amendements :

Le sous-amendement n° 29, présenté par M. Pinte et les membres du groupe du rassemblement pour la République, est ainsi rédigé :

« Au début de l'amendement n° 3, après les mots : "à l'article L. 461-1", insérer les mots : "occupant au moins deux cents salariés". »

Le sous-amendement n° 26, présenté par M. Fuchs, est ainsi rédigé :

« Au début de l'amendement n° 3, après les mots "mentionnés à l'article L. 461-1", insérer les mots : "employant au moins cinquante salariés". »

La parole est à Mme le rapporteur, pour soutenir l'amendement n° 3.

Mme Ghislaine Toutain, rapporteur. Cet amendement de pure forme ne met nullement en cause le sens de l'article L. 461-3. Il tend simplement à harmoniser ce projet avec la loi imposant une obligation de négocier.

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

M. le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Favorable.

M. le président. La parole est à M. Pinte, pour soutenir le sous-amendement n° 29

M. Etienne Pinte. Comme je l'ai déjà dit, le texte de 1982 me semble mieux respecter la réalité des entreprises petites et moyennes, c'est-à-dire comptant entre 50 et 200 salariés.

Pourquoi vouloir aujourd'hui « rigidifier » la législation et obliger les partenaires à négocier au sein de ces entreprises alors que mille d'entre elles environ, bien que n'y étant pas obligées par la loi de 1982, ont cependant ressenti le besoin de négocier et conclu un accord ?

Mme Toutain a montré dans son rapport, quelles étaient actuellement les limites de l'application des accords, dans les cas où il y a obligation de négocier, c'est-à-dire pour toutes les entreprises de plus de deux cents salariés. Dans ces conditions, pourquoi vouloir étendre cette obligation à des entreprises dans lesquelles il sera encore plus difficile de négocier et, sûrement encore beaucoup plus difficile d'aboutir à un résultat ?

Le texte élaboré en 1982 est plus adéquat et rend mieux compte de la réalité des petites entreprises. D'ailleurs, puisque, de toute façon, liberté leur est laissée de négocier des accords par voie contractuelle, je ne vois pas pourquoi on les enserrerait aujourd'hui dans un carcan législatif et réglementaire.

Laissez donc vivre les entreprises ! Ce droit d'expression, qui entre petit à petit dans les mœurs, devrait permettre à chacun de négocier en toute liberté en fonction de ses besoins. C'est la raison pour laquelle je pense qu'il est préférable de laisser à chacun la liberté de négocier.

M. le président. La parole est à M. Fuchs, pour soutenir son sous-amendement n° 26.

M. Jean-Paul Fuchs. Monsieur le ministre, vous faites référence dans votre texte à la désignation d'un délégué syndical. Il me semble que c'est insuffisant car, dans votre hypothèse, des entreprises employant onze personnes seraient obligées de négocier. Or ce n'est pas ce que vous souhaitez, puisque vous avez fixé le seuil à cinquante salariés, ce qui est déjà discutable. Abaisser ce seuil à onze ne me paraît pas du tout raisonnable.

M. le président. Quel est l'avis de la commission sur les deux sous-amendements n° 29 et 26 ?

Mme Ghislaine Toutain, rapporteur. Ces deux amendements sont différents

Par le sous-amendement n° 29, il nous est proposé de laisser le seuil pour l'obligation de négocier à deux cents salariés. La commission n'a pas examiné ce sous-amendement, mais je me sens autorisée à dire qu'elle l'aurait en tout état de cause repoussé. Ne venons-nous pas de reconnaître la nécessité d'engager la négociation dans les entreprises de plus de cinquante salariés ? Cela nous paraît d'ailleurs représenter un progrès, dans la mesure où un plus grand nombre d'entreprises pourront désormais engager une négociation sur les modalités du droit d'expression. Davantage de travailleurs seront ainsi concernés par cette avancée sociale que nous avons été nombreux à apprécier.

M. Pinte a dit que mille entreprises - en fait, c'est un peu moins - de moins de cinquante salariés avaient engagé une négociation. Quant à moi, je dirai plutôt qu'il ne s'agit que de mille entreprises ! Grâce à notre projet, nous pouvons espérer que les milliers d'autres entreprises pourront désormais engager cette démarche.

La commission aurait donc, je le répète, rejeté le sous-amendement n° 29, qui ne correspond pas à notre logique.

Le sous-amendement n° 26 de M. Fuchs vise les entreprises employant « au moins » cinquante salariés, sans donc faire référence au seul délégué syndical.

Nous venons d'adopter un amendement qui introduit une disposition prévoyant la présence dans l'entreprise d'une section syndicale. Cette disposition concerne donc les entreprises de cinquante salariés, mais elle peut également concerner des entreprises employant un nombre moindre de salariés, à la condition que la désignation d'un délégué syndical soit prévue dans une convention. Cela ne me paraît pas choquant car, désormais, le droit d'expression s'exprime par principe par la négociation, partout où il existe un délégué syndical.

Nous considérons cela comme une avancée, et c'est pourquoi la commission n'aurait pas non plus retenu le sous-amendement n° 26.

M. le président. Quel est l'avis du Gouvernement sur ces deux sous-amendements ?

M. le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Je ne reviendrai pas sur le sous-amendement n° 26 de M. Fuchs, partageant totalement l'appréciation qui vient d'être donnée au nom de la commission.

Je partage également l'avis de la commission sur le sous-amendement n° 29 de M. Pinte. Je ferai cependant une remarque : s'il suffisait de constater ce qui se passe dans les entreprises qui ont pris des initiatives relatives au droit d'expression avant même la loi de 1982, il n'y aurait jamais eu de loi de 1982 ! En effet, et Mme Frachon l'a reconnu, des entreprises, en particulier dans le secteur nationalisé, avaient mis en œuvre des modalités du droit d'expression allant même plus loin que les dispositions législatives de 1982. S'il y a eu la loi de 1982, c'est pour permettre à toutes les entreprises de plus de deux cents salariés de bénéficier de ce droit d'expression. Il en ira dorénavant de même pour les entreprises employant entre cinquante et deux cents salariés. Un certain nombre de ces entreprises-là - un millier environ - ont spontanément mis en œuvre le droit d'expression, apportant ainsi la preuve que ce droit pouvait s'exercer dans des entreprises de ce type.

Cela étant, pour négocier selon les dispositions prévues par le texte de loi qui vous est proposé, mesdames, messieurs, il faut être deux. Sans un tel texte, quand bien même les organisations syndicales, dans une entreprise comptant de cinquante à deux cents salariés, voudraient négocier, il ne se passerait rien si le représentant patronal n'y tenait pas du tout. Il n'y aurait alors aucune évolution positive de la situation. D'où l'utilité d'une disposition concernant ce type d'entreprise. C'est là la seule façon de réunir autour de la table, chaque année, à défaut d'accord, les différents partenaires.

M. le président. Je mets aux voix le sous-amendement n° 29.

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

M. le président. Je mets aux voix le sous-amendement n° 26.

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

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 3.

(L'amendement est adopté.)

M. le président. M. Pinte et les membres du groupe du rassemblement pour la République ont présenté un amendement, n° 30, ainsi libellé :

« Rédiger ainsi le troisième alinéa du texte proposé pour l'article L. 461-3 du code du travail :

« Dans les entreprises et organismes mentionnés à l'article L. 461-1 occupant au moins deux cents salariés qui ne disposent pas d'un accord sur le droit d'expression, l'employeur est tenu d'engager une fois tous les deux ans une négociation en vue de la conclusion d'un tel accord. »

La parole est à M. Pinte.

M. Etienne Pinte. Dans le texte que le Gouvernement nous a présenté, il est prévu que, dans les entreprises de plus de deux cents salariés dans lesquelles la négociation sur les modalités du droit d'expression n'a pas abouti, on est, chaque année, obligé de renégocier. Un peu plus de souplesse s'impose. Il y a déjà deux butoirs : le premier, c'est la négociation la première année, dès l'application de la loi, et le second, c'est, pour les entreprises qui ont abouti à un accord, l'obligation de renégocier au bout de trois ans. Pour ma part, je trouve préférable, dans les cas où la négociation n'a pas abouti, de laisser aux partenaires sociaux un temps un peu plus long, de façon à permettre un mûrissement de leur réflexion. On pourrait arriver ainsi plus facilement, après deux ans, à un accord sur le droit d'expression des travailleurs, que nous souhaitons tous.

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

Mme Ghislaine Toutain, rapporteur. La commission n'a pas examiné cet amendement, mais il me semble qu'en tout état de cause elle l'aurait repoussé.

Nous pensons que le temps de mûrissement d'un an est largement suffisant pour permettre une renégociation, du moins pour qu'il n'y ait pas essoufflement, voire extinction du droit d'expression des salariés dans les entreprises.

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

M. le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. A vouloir faire mûrir la réflexion, on fait tomber les droits des travailleurs. Je ne puis donc accepter l'amendement de M. Pinte.

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 30.
(L'amendement n'est pas adopté.)

M. le président. M. Jacques Brunhes et les membres du groupe communiste et apparenté ont présenté un amendement, n° 20, ainsi rédigé :

« Dans le troisième alinéa du texte proposé pour l'article L. 461-3 du code du travail, supprimer le mot : "éventuelle". »

La parole est à M. Jacques Brunhes.

M. Jacques Brunhes. A notre avis, il est inutile de laisser entendre que la conclusion de l'accord est seulement une hypothèse car, on le sait, l'accord est une condition de la vie du droit d'expression.

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

Mme Ghislaine Toutain, rapporteur. La commission a repoussé cet amendement.

S'il y a obligation d'engager la négociation, il ne peut y avoir en aucun cas obligation de conclure un accord. Le terme « éventuelle » s'inscrit dans cette logique et il n'y a rien là de scandaleux.

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

M. le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Je partage l'avis de la commission.

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 20.
(L'amendement n'est pas adopté.)

M. le président. M. Pinte et les membres du groupe du rassemblement pour la République ont présenté un amendement, n° 31, ainsi rédigé :

« Après le troisième alinéa du texte proposé pour l'article L. 461-3 du code du travail, insérer l'alinéa suivant :

« Dans les entreprises et organismes mentionnés à l'article L. 461-1 occupant moins de deux cents salariés qui ne disposent pas d'un accord sur le droit d'expression et à défaut de négociation, le chef d'entreprise doit consulter les organisations syndicales lorsqu'elles existent, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, sur les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés. »

Cet amendement tombe.

Mme Toutain, rapporteur, a présenté un amendement, n° 4, ainsi rédigé :

« Dans le quatrième alinéa du texte proposé pour l'article L. 461-3 du code du travail, substituer aux mots : "tenu de provoquer au moins une fois tous les trois ans", les mots : "tenu au moins une fois tous les trois ans de provoquer". »

La parole est à Mme le rapporteur.

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

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

M. le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Avis favorable !

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 4.
(L'amendement est adopté.)

M. le président. Mme Toutain, rapporteur, a présenté un amendement, n° 5, ainsi libellé :

« Après les mots : "les résultats de cet accord et", rédiger ainsi la fin du quatrième alinéa du texte proposé pour l'article L. 461-3 du code du travail : "d'engager la renégociation dudit accord à la demande d'une organisation syndicale représentative". »

La parole est à Mme le rapporteur.

Mme Ghislaine Toutain, rapporteur. Amendement de pure forme !

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

M. le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Cet avis est tout aussi favorable que sur l'amendement précédent.

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 5.
(L'amendement est adopté.)

M. le président. Mme Toutain, rapporteur, a présenté un amendement, n° 6, ainsi rédigé :

« Dans le cinquième alinéa du texte proposé pour l'article L. 461-3 du code du travail, après les mots : "au niveau des établissements", insérer les mots : "ou des groupes d'établissements". »

La parole est à Mme le rapporteur.

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

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

M. le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Le Gouvernement est d'accord.

M. le président. Je mets au voix l'amendement n° 6.
(L'amendement est adopté.)

M. le président. M. Jacques Brunhes et les membres du groupe communiste et apparenté ont présenté un amendement, n° 21, ainsi libellé :

« Rédiger ainsi le début de l'avant-dernier alinéa du texte proposé pour l'article L. 461-3 du code du travail :

« Le point de départ des délais ci-dessus est la date d'ouverture de la négociation précédente. A défaut d'accord, la négociation s'engage obligatoirement... »

(Le reste sans changement.)

La parole est à M. Jacques Brunhes.

M. Jacques Brunhes. La rédaction de l'avant-dernier alinéa du texte proposé pour l'article L. 461-3 du code du travail laisse entendre que l'employeur aurait la faculté de ne pas engager la négociation. Or cette abstention constitue un délit d'entrave, au même titre que la non-convocation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

La formulation que nous proposons ne change rien au délai dans lequel l'employeur doit prendre des initiatives. En revanche, elle permet de reprendre la recherche d'un accord beaucoup plus rapidement après un premier échec ou de transformer en accord amélioré les modalités mises en place par l'employeur après une consultation du comité d'entreprise, ce qui est toujours souhaitable pour le droit d'expression.

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

Mme Ghislaine Toutain, rapporteur. La commission a rejeté cet amendement.

Il s'agit, dans cet alinéa, de la reprise de dispositions législatives concernant l'obligation de négocier : outre le fait que l'employeur peut être condamné pour délit d'entrave s'il ne met pas en œuvre le droit de négocier, le texte « verrouille », en quelque sorte, ce refus en prévoyant une obligation d'engager une renégociation à la demande d'une organisation syndicale.

L'alinéa en question présente donc un caractère protecteur quant à la mise en œuvre dans les entreprises du droit d'expression, et la commission ne souhaite pas qu'il soit modifié.

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

M. le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Je partage l'avis de la commission.

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 21.
(L'amendement n'est pas adopté.)

M. le président. Mme Toutain, rapporteur, a présenté un amendement, n° 7, ainsi rédigé :

« Dans la deuxième phrase de l'avant-dernier alinéa du texte proposé pour l'article L. 461-3 du code du travail, après les mots : "aux autres organisations syndicales", insérer le mot : "représentatives". »

La parole est à Mme le rapporteur.

Mme Ghislaine Toutain, rapporteur. C'est un amendement d'harmonisation avec le reste du texte.

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

M. le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Favorable !

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 7.
(L'amendement est adopté.)

M. le président. Personne ne demande plus la parole ?...
Je mets aux voix l'article 1^{er}, modifié par les amendements adoptés.

(L'article 1^{er}, ainsi modifié, est adopté.)

Article 2

M. le président. « Art. 2. - Il est ajouté au livre IV (première partie : Législative) du code du travail, après l'article L. 461-3, les dispositions suivantes :

« Art. L. 461-4. - Dans les entreprises qui ne disposent pas d'au moins un délégué syndical ou dans lesquelles l'accord prévu à l'article L. 461-3 n'a pas été conclu, le chef d'entreprise doit obligatoirement consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sur les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés.

« Art. L. 461-5. L'accord visé à l'alinéa premier de l'article L. 461-3 comporte des stipulations concernant :

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

« 2^o Les mesures destinées à assurer, d'une part, la liberté d'expression de chacun, d'autre part, la transmission à l'employeur des demandes et propositions du personnel ainsi que celle des avis émis par ce personnel dans le cas où il est consulté par l'employeur ;

« 3^o Les mesures destinées à permettre aux salariés concernés, aux organisations syndicales représentatives, au comité d'entreprise, aux délégués du personnel, au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de prendre connaissance des demandes, avis et propositions émanant des groupes ainsi que des suites qui leur sont réservées ;

« 4^o Les conditions spécifiques d'exercice du droit à l'expression dont bénéficie le personnel d'encadrement ayant des responsabilités hiérarchiques, outre leur participation dans les groupes auxquels ils sont rattachés du fait de ces responsabilités.

« La consultation prévue à l'article L. 461-4 porte sur les points 1 à 4 ci-dessus. »

ARTICLE L. 461-4 DU CODE DU TRAVAIL

M. le président. Mme Toutain, rapporteur, a présenté un amendement, n° 8, ainsi rédigé :

« Dans le texte proposé pour l'article L. 461-4 du code du travail, substituer aux mots : "qui ne disposent pas d'au moins un délégué syndical", les mots : "où aucun délégué syndical n'a été désigné". »

La parole est à Mme le rapporteur.

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

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

M. le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Avis favorable.

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

ARTICLE L. 461-5 DU CODE DU TRAVAIL

M. le président. M. Jacques Brunhes et les membres du groupe communiste et apparenté ont présenté un amendement, n° 22, ainsi rédigé :

« Dans le troisième alinéa (2^o) du texte proposé pour l'article L. 461-5 du code du travail, après les mots : "de chacun", insérer les mots : "et le fonctionnement démocratique des groupes". »

La parole est à M. Jacques Brunhes.

M. Jacques Brunhes. Notre amendement tend à encourager les modalités d'animation, de secrétariat, de débat décidées par les groupes eux-mêmes et à éviter de reproduire au sein de ceux-ci les rapports hiérarchiques qui nuisent beaucoup à l'intérêt que les salariés peuvent y trouver.

Nous connaissons bien la pratique généralement mise en œuvre. Nous voulons y mettre fin et élargir le fonctionnement démocratique des groupes.

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

Mme Ghislaine Toutain, rapporteur. La commission a rejeté cet amendement pour deux raisons.

La première tient à la technique législative : le type de membre de phrase que tend à insérer l'amendement n'apporte rien sur le fond. Je précise cependant que nous partageons tous le souci qu'il traduit.

Seconde raison : d'après les informations que nous avons pu obtenir, il apparaît précisément, et je m'en réjouis, que les groupes d'expression fonctionnent dans la quasi-totalité des cas d'une manière tout à fait démocratique (*M. Jacques Brunhes fait un geste de dénégation*), y compris là - il n'en est pas toujours ainsi - où l'encadrement anime leurs réunions.

Le membre de phrase dont il s'agit ne me semble donc pas devoir être inséré dans le texte, tant pour des raisons tenant à la technique législative que parce qu'il ne correspond pas à la réalité.

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

M. le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Je partage l'avis de la commission.

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 22.
(L'amendement n'est pas adopté.)

M. le président. Mme Toutain, rapporteur, a présenté un amendement, n° 9, ainsi rédigé :

« Dans le troisième alinéa (2^o) du texte proposé pour l'article L. 461-5 du code du travail substituer aux mots : "propositions du personnel", les mots : "propositions des salariés". »

La parole est à Mme le rapporteur.

Mme Ghislaine Toutain, rapporteur. C'est un amendement de pure forme.

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

M. le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Avis favorable.

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 9.
(L'amendement est adopté.)

M. le président. M. Jacques Brunhes et les membres du groupe communiste et apparenté ont présenté un amendement, n° 23, ainsi rédigé :

« A la fin du troisième alinéa (2^o) du texte proposé pour l'article L. 461-5 du code du travail, supprimer les mots : "ainsi que celle des avis émis par ce personnel dans le cas où il est consulté par l'employeur." »

La parole est à M. Jacques Brunhes.

M. Jacques Brunhes. Les mots que tend à supprimer notre amendement ne figuraient pas dans les premiers projets. Ce rajout nous paraît fort dangereux car il transformerait l'expression directe et collective en expression conditionnée et indirecte sur les ordres du jour ou les objectifs fixés par la direction. On retomberait alors dans les formules du style des « cercles de qualité » : les comités d'entreprise et les C.H.S.C.T. seraient transposés dans les groupes d'expression à l'initiative de l'employeur.

Il serait beaucoup plus conforme aux lois du 28 octobre et du 23 décembre 1982 de remplacer les mots : « dans le cas où il est consulté par l'employeur », par les mots : « dans le cas où il est consulté par le comité d'entreprise ou le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ».

Ce type de clause figure dans de nombreux accords et permet ainsi la complémentarité des droits, souhaitée par tout le monde. Ce n'est nécessairement pas le cas lorsque l'on veut instituer un véritable doublement des institutions représentatives du personnel.

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

Mme Ghislaine Toutain, rapporteur. La commission a rejeté cet amendement, notamment parce que l'amendement n° 11, qu'elle a adopté, suffit à dissiper les craintes exprimées par M. Brunhes. Je défendrai d'ailleurs cet amendement dès à présent, afin de gagner du temps.

Nous considérons que le droit d'expression ne doit pas constituer un doublage des institutions représentatives ou leur ôter le rôle essentiel qu'elles ont à jouer dans l'entreprise. Tel est l'objet de l'amendement n° 11.

Il ne s'agit pas, bien entendu, de faire en sorte que cette consultation des groupes d'expression par l'employeur, que l'on doit permettre si l'on ne veut pas vider de son objet le droit d'expression, entre en concurrence avec le rôle qu'ont à jouer les institutions représentatives. Nous estimons, au contraire, que ces deux types de consultation doivent se compléter.

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

M. le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Je partage l'avis de la commission : je suis favorable à l'amendement n° 11 et contre l'amendement n° 23.

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 23
(L'amendement n'est pas adopté.)

M. le président. Mme Toutain, rapporteur, a présenté un amendement, n° 10, ainsi rédigé :

« Dans le troisième alinéa (2°) du texte proposé pour l'article L. 461-5 du code du travail, substituer aux mots : "avis émis par ce personnel dans le cas où il est consulté", les mots : "avis émis par les salariés dans les cas où ils sont consultés". »

La parole est à Mme le rapporteur.

Mme Ghislaine Toutain, rapporteur. L'amendement n° 10, de pure forme, répond à un souci d'harmonisation avec l'amendement n° 9.

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

M. le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Favorable !

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 10
(L'amendement est adopté.)

M. le président. Mme Toutain, rapporteur, a présenté un amendement, n° 11, ainsi rédigé :

« Compléter le troisième alinéa (2°) du texte proposé pour l'article L. 461-5 du code du travail, par les mots : "sans préjudice des dispositions des titres I, II, III, du livre IV et du chapitre VI du titre III du livre II du présent code". »

Cet amendement a déjà été défendu et le Gouvernement a donné son avis.

Je le mets aux voix
(L'amendement est adopté.)

M. le président. M. Pinte et les membres du groupe du rassemblement pour la République ont présenté un amendement, n° 32, ainsi rédigé :

« Après le troisième alinéa (2°) du texte proposé pour l'article L. 461-5 du code de travail, insérer l'alinéa suivant :

« 2° bis. Les mesures destinées à assurer et à définir le rôle du personnel d'encadrement dans la mise en œuvre de la procédure d'expression. »

La parole est à M. Pinte.

M. Etienne Pinte. Cet amendement, que j'ai annoncé dans la discussion générale, tend à assurer et à définir le rôle des personnels d'encadrement dans la mise en œuvre de la procédure d'expression, dans la négociation et dans l'animation des groupes d'expression.

Monsieur le ministre, vous avez réintroduit une disposition chère aux cadres en ouvrant la possibilité de leur offrir un droit d'expression en tant que cadres - je pense du moins à tous les cadres « hiérarchiques » qui ont besoin de pouvoir exprimer de manière propre leurs problèmes et leurs préoccupations. Il serait bon, là encore, et c'est d'ailleurs un souhait des intéressés, d'essayer, par des accords, de définir leur rôle exact dans l'animation des groupes d'expression.

Tel est l'objet de mon amendement n° 32.

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

Mme Ghislaine Toutain, rapporteur. La commission n'a pas examiné cet amendement, qu'elle aurait rejeté, je pense.

En effet, le projet contient des mesures particulières relatives aux cadres exerçant des responsabilités hiérarchiques : il traite donc précisément des problèmes spécifiques auxquels ont pu se heurter certaines catégories de cadres - notamment cadres de la maîtrise, ou cadres intermédiaires - à cause de leurs relations au sein des groupes d'expression dont ils font partie. Parfois, ils se trouvent dans une position délicate au sein de l'entreprise, car ils exercent vis-à-vis des salariés des fonctions de commandement et ils ont des rapports particuliers avec leur propre direction. Les cadres de cette catégorie ne peuvent pas trouver le lieu où exprimer les problèmes spécifiques à leur fonction hiérarchique entre direction et salariés. Leur donner la possibilité d'un droit d'expression particulier paraît donc correspondre exactement à la réalité de la vie des entreprises.

Quant aux autres cadres, ils s'expriment de manière, je crois, tout à fait libre. L'expérience a montré précisément combien ils ont pu beaucoup mieux s'assimiler, entretenir des contacts meilleurs avec les autres salariés, s'exprimer dans les groupes d'expression auxquels ils appartiennent naturellement de par leur fonction. Pour ceux-là, il n'apparaît pas nécessaire de prévoir ce qui pourrait être considéré en quelque sorte comme un « double droit » d'expression. Ils exposent les problèmes propres qu'ils peuvent rencontrer dans des réunions professionnelles autres que les groupes d'expression.

Par conséquent, la distinction établie par le projet me paraît tout à fait judicieuse. La commission l'a très largement approuvée. C'est pourquoi je ne pense pas qu'elle aurait accepté l'amendement n° 32 que je crois un peu superfétatoire.

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

M. le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Pour les raisons qui viennent d'être si largement énoncées, je ne partage pas le souci de l'auteur de cet amendement.

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

M. Etienne Pinte. Madame le rapporteur, mon amendement n'est nullement superfétatoire. Il essaie d'atteindre seulement une réalité un peu différente.

L'encadrement hiérarchique peut éventuellement participer, c'est vrai, aux groupes d'expression au sein des unités de production. Il n'y a là aucun problème. Mais tous les rapports, aussi bien celui de Mme Frachon que celui du ministre, démontrent que l'encadrement a pris, contractuellement ou spontanément, une grande place dans l'animation des groupes de réflexion ou d'expression. Or, au départ, l'encadrement, très réticent, ne voyait pas très bien quelle serait sa place dans ce droit d'expression. Aujourd'hui, il la voit mieux, et il souhaiterait que la négociation et les accords puissent éventuellement faire état du rôle qu'ils seront susceptibles de jouer en tant qu'animateurs dans les groupes d'expression.

Tel est l'objet de l'amendement que j'ai défendu.

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

Mme Ghislaine Toutain, rapporteur. Monsieur Pinte, vu sous cet angle là précisément, le rôle de l'encadrement fait partie de la négociation sur les modalités d'expression. C'est typique, à mon avis.

M. le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Exactement.

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 32.
(L'amendement n'est pas adopté.)

M. le président. M. Pinte et les membres du groupe du rassemblement pour la République ont présenté un amendement, n° 33, ainsi rédigé :

« Dans le quatrième alinéa (3°) du texte proposé pour l'article L. 461-5 du code du travail, substituer aux mots : "émanant des groupes", les mots : "résultant de l'expression des salariés". »

La parole est à M. Pinte.

M. Etienne Pinte. Par cet amendement, je propose d'aller un peu plus loin que le texte du Gouvernement.

En effet, réduire les demandes et propositions à ne prendre en considération que les seules demandes et propositions émanant des « groupes » d'expression, pris comme des totalités, reviendrait à appauvrir le droit d'expression que nous souhaitons développer. Bien que ce droit s'exerce au sein de groupes, il aboutit très souvent à des propositions émises par des individus voire des sous-groupes. A mon sens, ces propositions ne doivent pas être écartées.

C'est la raison pour laquelle je propose une rédaction plus précise du quatrième alinéa du texte proposé pour l'article L. 461-5 du code du travail. Il faut substituer aux mots : « émanant des groupes », les mots : « résultant de l'expression des salariés ». Cela me paraît s'imposer.

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

Mme Ghislaine Toutain, rapporteur. La commission n'a pas examiné cet amendement, mais il me paraît quelque peu risqué d'introduire cette sorte de « élargissement » du droit d'expression. A mon avis, il faut très précisément se fixer sur les groupes d'expression de façon que le droit d'expression ne risque pas d'être détourné, d'une manière ou d'une autre, par des sous-groupes qui n'exprimeraient pas vraiment les groupes.

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

M. le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Le Gouvernement partage l'avis du rapporteur.

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 33.

(L'amendement n'est pas adopté.)

M. le président. M. Jacques Brunhes et les membres du groupe communiste et apparenté ont présenté un amendement, n° 24, ainsi rédigé :

« A la fin du quatrième alinéa (3^o) du texte proposé pour l'article L. 461-5 du code du travail, substituer aux mots : "ainsi que des suites qui leur sont réservées", les mots : "ainsi que des suites et des réponses motivées qui leur seront réservées, sauf exception dans un délai d'un mois". »

La parole est à M. Jacques Brunhes.

M. Jacques Brunhes. Cet amendement tend à introduire deux précisions qui permettront un meilleur suivi du travail des groupes et qui éviteront de tomber dans des successions de réunions sans résultats, qui conduiraient à brève échéance à la désuétude et à l'échec.

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

Mme Ghislaine Toutain. Cet amendement a été refusé par la commission. Bien entendu, nous en sommes tous conscients, la lenteur de l'employeur à répondre, ou l'absence de toute réponse de sa part, peut être source de blocage pour la mise en œuvre du droit d'expression.

Néanmoins, il est difficile de fixer un délai de réponse, minimum ou maximum. Les problèmes posés peuvent effectivement être difficiles à régler et exiger un temps plus ou moins long. Là encore, il est nécessaire de renvoyer à la négociation la fixation des modalités de réponse, étant souligné, bien entendu, que dans la plupart des cas l'employeur devra répondre le plus rapidement possible aux propositions émises par les salariés.

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

M. le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Je partage l'avis de la commission.

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 24.

(L'amendement n'est pas adopté.)

M. le président. M. Jacques Brunhes et les membres du groupe communiste et apparenté ont présenté un amendement, n° 25, ainsi rédigé :

« Compléter l'avant-dernier alinéa (4^o) du texte proposé pour l'article L. 461-5 du code du travail par les mots : ", et indépendamment des initiatives de l'employeur". »

La parole est à M. Jacques Brunhes.

M. Jacques Brunhes. La rédaction que nous proposons renforce le droit normal à l'expression de l'encadrement, en précisant la distinction de ce droit à l'expression par rapport aux réunions de direction ou de travail, courantes dans les

entreprises, et aux réunions des groupes d'atelier ou de service auxquelles les cadres participent de par leurs responsabilités.

Notre formulation permettra que, dans les grandes entreprises, les cadres, à chaque niveau, bénéficient du droit à l'expression, ce qui n'est pas sans importance, dans les grands groupes notamment.

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

Mme Ghislaine Toutain, rapporteur. La commission a rejeté cet amendement, estimant qu'il n'apportait rien.

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

M. le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. D'accord avec l'avis de la commission.

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 25.

(L'amendement n'est pas adopté.)

M. le président. M. Fuchs a présenté un amendement, n° 27, ainsi rédigé :

« Compléter l'article 2 par l'alinéa suivant :

« Art. L. 461-5-1. - Si la majorité du personnel d'encadrement, au sens des articles 4 et 4 bis de la convention collective de retraite des cadres du 14 mars 1947 en fait la demande, l'accord visé à l'alinéa premier de l'article L. 461-3 comporte des stipulations concernant les conditions spécifiques d'exercice du droit à l'expression dont bénéficie le personnel d'encadrement, nonobstant leur participation dans les groupes auxquels ils sont attachés du fait de leurs responsabilités. »

La parole est à M. Fuchs.

M. Jean-Paul Fuchs. Par cet amendement, je propose d'abord de préciser que la discussion sur les conditions spécifiques d'expression du personnel d'encadrement sera facultative et ne sera engagée qu'à la demande d'un personnel d'encadrement.

En outre, le texte que je vous soumetts tend à définir la notion, souvent floue, de personnel d'encadrement, par référence à la convention collective de retraite des cadres du 14 mars 1947.

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

Mme Ghislaine Toutain, rapporteur. La commission n'a pas examiné cet amendement.

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

M. le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Défavorable, car les cadres étant des salariés comme les autres bénéficient du même droit d'expression : ils peuvent se réunir, par exemple, au sein de leur direction commerciale ou de leur centre de recherche.

Seul un problème se pose pour les cadres isolés au sein d'un groupe dont ils assurent l'encadrement. Ils doivent pouvoir aussi s'exprimer, entre eux, sur leurs propres conditions de travail. D'une manière générale, on ne peut souhaiter que les cadres s'expriment à un double titre.

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 27.

(L'amendement n'est pas adopté.)

M. le président. Personne ne demande plus la parole ?

Je mets aux voix l'article 2, modifié par les amendements adoptés.

(L'article 2, ainsi modifié, est adopté.)

Article 3

M. le président. « Art. 3. - Le titre VIII du livre IV du code du travail (première partie : Législative) est complété par un chapitre VI ainsi rédigé :

« Chapitre VI

« Droit d'expression des salariés

« Art. L. 486.1. - Dans les entreprises mentionnées à l'article L. 461-1, l'employeur qui refuse d'engager la négociation prévue à l'article L. 461-3 est passible des peines prévues à l'article L. 481-2.

« L'employeur qui refuse dans le cas de l'article L. 461-4 de consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel est passible des peines prévues aux articles L. 483-1 et L. 482-1. »

Mme Toutain, rapporteur, a présenté un amendement, n° 12, ainsi rédigé :

« Dans le deuxième alinéa du texte proposé pour l'article L. 486-1 du code du travail, substituer aux mots : " dans le cas de l'article ", les mots : " dans les cas prévus par l'article ". »

La parole est à Mme le rapporteur.

Mme Ghislaine Toutain, rapporteur. C'est un amendement de pure forme, monsieur le président.

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

M. le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Avis favorable.

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 12.
(L'amendement est adopté.)

M. le président. Personne ne demande plus la parole ?... Je mets aux voix l'article 3, modifié par l'amendement n° 12.

(L'article 3, ainsi modifié, est adopté.)

Article 4

M. le président. « Art. 4. - La négociation prévue à l'article L. 461-3 du code du travail devra être engagée avant le 1^{er} juillet 1986 dans les entreprises mentionnées par ledit article qui ne disposent pas d'un accord sur les modalités d'exercice du droit d'expression ainsi que dans les entreprises où cet accord a été conclu avant le 1^{er} juillet 1983.

« Dans les entreprises qui disposent d'un accord conclu après le 1^{er} juillet 1983, les dispositions du quatrième alinéa de l'article L. 461-3 du code du travail reçoivent application pour la première fois dans un délai de trois ans à compter de la date de cet accord. »

Personne ne demande la parole ?...

Je mets aux voix l'article 4.

(L'article 4 est adopté.)

Après l'article 4

M. le président. Mme Toutain, rapporteur, a présenté un amendement, n° 13, ainsi rédigé :

« Après l'article 4, insérer l'article suivant :

« Le Gouvernement adressera au Parlement tous les trois ans, la première fois avant le 31 décembre 1989, un rapport rendant compte de l'application des articles L. 461-1 à L. 461-5 du code du travail. »

La parole est à Mme le rapporteur.

Mme Ghislaine Toutain, rapporteur. La commission demande au Gouvernement d'informer régulièrement le Parlement sur la mise en œuvre du droit d'expression.

Le bilan de la loi de 1982 a été très positif, nous l'avons vu. Nous souhaiterions pouvoir continuer cette expérience.

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

M. le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Cette proposition me paraît tout à fait intéressante.

Nous venons effectivement de vivre en vraie grandeur une expérience positive. Il serait bon de la renouveler dans quelques années.

M. le président. Je mets aux voix l'amendement n° 13.
(L'amendement est adopté.)

Vote sur l'ensemble

M. le président. Dans les explications de vote, la parole est à M. Jacques Brunhes.

M. Jacques Brunhes. Monsieur le ministre, je n'insisterai pas sur les réserves que nous avons eu à formuler à l'encontre de ce projet - en particulier sur le contexte, l'étrangeté des conditions dans lesquelles nous avons eu à débattre.

A ce sujet, vous m'avez adressé des réponses que je qualifierai de faciles. Comme toutes les réponses faciles, les vôtres étaient faibles. Vous m'avez reproché le ton sur lequel je m'exprimais : moi, je vous reproche vos actes !

Pour ce qui est de l'isolement dans lequel je pourrais me trouver, je me demande si vous m'avez bien compris, notamment s'agissant des travaux d'utilité collective. Ce que veulent les jeunes, c'est un travail, un emploi stable, une embauche, non la précarité ou la surexploitation. Et ils ont droit à ce qu'ils réclament !

Quant au texte, qui sera examiné demain par le conseil des ministres, sur ce que j'appelle « la déréglementation du travail », on verra qui est ou non isolé, et on le voit bien déjà.

Nous avons formulé des observations sur le projet de ce matin. Ces observations, nous les maintenons pour l'essentiel. Néanmoins, je constate que la discussion a permis d'améliorer le texte. Aussi le voterons-nous, avec l'idée qu'il faut lui donner maintenant un corps. Autrement dit, l'essentiel reste à faire.

Une fois de plus, c'est par la lutte, contre la crise, contre le chômage, contre la déréglementation du travail, que les travailleurs pourront imposer dans la vie les droits qu'ils ont conquis depuis déjà plus d'un siècle, par la lutte.

C'est seulement grâce à leurs capacités de proposition et d'action qu'ils pourront faire de la démocratie une réalité vivante et permanente dans l'entreprise.

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

M. Jean-Paul Fuchs. Monsieur le ministre, si ce texte présente des aspects positifs, il ne donne pas totalement satisfaction.

C'est pourquoi notre groupe s'abstiendra.

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

M. Etienne Pinte. Monsieur le ministre, nous étions prêts à voter votre texte si vous aviez maintenu, pour les petites et moyennes entreprises, la faculté, et donc la liberté, de négocier au lieu de leur imposer une obligation à elles aussi.

Dans la négociation, dans la politique contractuelle, nous en sommes profondément convaincus, seule la liberté de négocier compte. L'application d'une loi sociale, si bonne et si précise soit son texte, dépend en fait de ceux qui sont amenés à la mettre en œuvre. Dans les rapports sociaux, en particulier dans l'entreprise, la seule manière de créer un climat social favorable à l'entreprise, c'est de laisser aux partenaires sociaux la liberté de négocier. Malheureusement, en ne le voulant pas, vous avez peut-être manqué une chance de réaliser le consensus que vous espériez - votre texte l'aurait peut-être d'ailleurs mérité. Je suis donc, hélas ! au regret de vous dire que nous nous abstiendrons pour la seule raison que je viens d'exposer.

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

Mme Martine Frachon. Bien entendu, le groupe socialiste votera ce projet. Je regrette infiniment que nos collègues de droite ne ressentent pas la même nécessité.

Nous devons aller jusqu'au bout de notre raisonnement. Nous constatons que le droit d'expression représente une avancée sociale importante. Il est propre à assurer une meilleure compréhension mutuelle au sein des entreprises. C'est pourquoi il me semble évident que nous devons l'étendre, d'autant plus que c'est le souhait de toutes ou de presque toutes les organisations syndicales, F.O. mise à part, peut-être, bien qu'encore cette organisation ne se soit pas prononcée sur le sujet.

Effectivement, ce projet de loi n'est pas fait pour les entreprises qui, d'elles-mêmes, vont vers des avancées sociales - nous prônons toujours, nous, toute avancée de ce genre. Avec le texte en discussion, il s'agit d'encourager les entreprises qui n'auraient pu imaginer d'instituer un droit à l'expression. Nous devons leur donner les moyens de mettre en place ces nouveaux droits.

J'ajoute que les cadres, notamment, avaient souhaité de telles dispositions. Le législateur, là aussi, doit savoir être à l'écoute. C'est peut-être quelque chose de nouveau, mais je suis convaincue de la nécessité d'écouter les différentes couches professionnelles à l'intérieur des entreprises. Il nous faut légiférer raisonnablement, sans enfermer, certes, et tout en laissant suffisamment de souplesse pour que chacun puisse tirer parti à sa manière du droit d'expression souhaité.
(Très bien ! sur les bancs des socialistes.)

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

M. le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Mesdames, messieurs, je répondrai seulement à M. Brunhes que, sur le plan du débat général relatif à la politique sociale, j'ai compris qu'il n'a pas encore tout compris - mais nous poursuivrons ce débat le temps nécessaire. Je m'en tiendrai là, parce que je ne puis que me réjouir que son groupe vote ce texte du Gouvernement qui améliore les droits des travailleurs dans les entreprises.

Je regrette, monsieur Fuchs, votre abstention... positive sur le plan interne, dans un contexte négatif, au sein de votre groupe, si j'en juge d'après vos déclarations depuis ce matin ?

A l'intention de M. Pinte, j'observerai seulement qu'en matière de démocratie dans les entreprises et de droits des travailleurs, on ne mesure pas chichement ce que l'on fait pour les travailleurs ! Comme l'a dit précédemment Mme Frachon, eux, c'est eux et nous, c'est nous ! (*Applaudissements sur les bancs des socialistes.*)

M. le président. Personne ne demande plus la parole ?...
Je mets aux voix l'ensemble du projet de loi.

Je suis saisi par le groupe socialiste d'une demande de scrutin public.

Le scrutin va être annoncé dans le Palais.

M. le président. Je prie Mmes et MM. les députés de bien vouloir regagner leur place.

Le scrutin est ouvert.

(Il est procédé au scrutin.)

M. le président. Personne ne demande plus à voter ?...
Le scrutin est clos.

Voici le résultat du scrutin :

Nombre de votants	478
Nombre de suffrages exprimés	325
Majorité absolue	162
Pour l'adoption	324
Contre	1

L'Assemblée nationale a adopté.

3

ORDRE DU JOUR

M. le président. Cet après-midi, à seize heures, deuxième séance publique :

Déclaration du Gouvernement sur les entreprises nationales et débat sur cette déclaration.

A vingt et une heures trente, troisième séance publique :

Fixation de l'ordre du jour.

Suite de l'ordre du jour de la deuxième séance.

(La séance est levée.)

La séance est levée à treize heures quinze.)

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

LOUIS JEAN

ANNEXE AU PROCES-VERBAL de la 1^{re} séance du mardi 19 novembre 1985

SCRUTIN (N° 897)

sur l'ensemble du projet de loi relatif au droit d'expression des salariés (première lecture).

Nombre des votants	478
Nombre des suffrages exprimés	325
Majorité absolue	163
Pour l'adoption	324
Contre	1

L'Assemblée nationale a adopté.

ANALYSE DU SCRUTIN

Groupe socialiste (283) :

Pour : 280.

Non-votants : 3. - MM. Josselin (membre du Gouvernement), Mermaz (Louis), président de l'Assemblée nationale, et Roger-Machart, président de séance.

Groupe R.P.R. (88) :

Abstentions volontaires : 88.

Groupe U.D.F. (83) :

Contre : 1. - Mme Moreau.

Abstentions volontaires : 62.

Groupe communiste (44) :

Pour : 44.

Non-inscrits (12) :

Abstentions volontaires : 3. - MM. Fontaine, Juventin, Sablé.

Non-votants : 9. - MM. Audinot, Branger, Gascher, Houter, Hunault, Pidjot, Royer, Sergheraert, Stirn.

Ont voté pour

<p>MM.</p> <p>Adevah-Pœuf (Maurice)</p> <p>Alaize (Jean-Marie)</p> <p>Alfonsi (Nicolas)</p> <p>Mme Alquier (Jacqueline)</p> <p>Anciant (Jean)</p> <p>Ansart (Gustave)</p> <p>Asensi (François)</p> <p>Aumont (Robert)</p> <p>Badet (Jacques)</p> <p>Balligand (Jean-Pierre)</p> <p>Bally (Georges)</p> <p>Balmigère (Paul)</p> <p>Bapt (Gérard)</p> <p>Barailla (Régis)</p> <p>Bardin (Bernard)</p> <p>Barthe (Jean-Jacques)</p> <p>Bartolone (Claude)</p> <p>Bassinet (Philippe)</p> <p>Bateux (Jean-Claude)</p> <p>Battisti (Umberto)</p> <p>Bayou (Raoul)</p> <p>Beaufils (Jean)</p> <p>Beaufort (Jean)</p>	<p>Bèche (Guy)</p> <p>Becq (Jacques)</p> <p>Bédoussac (Firmin)</p> <p>Beix (Roland)</p> <p>Bellon (André)</p> <p>Belorgey (Jean-Michel)</p> <p>Beltrame (Serge)</p> <p>Benedetti (Georges)</p> <p>Benetière (Jean-Jacques)</p> <p>Bérégovoy (Michel)</p> <p>Bernard (Jean)</p> <p>Bernard (Pierre)</p> <p>Bernard (Roland)</p> <p>Berson (Michel)</p> <p>Bertile (Wilfrid)</p> <p>Besson (Louis)</p> <p>Billardon (André)</p> <p>Billon (Alain)</p> <p>Bladt (Paul)</p> <p>Blisko (Serge)</p> <p>Boquet (Alain)</p> <p>Bois (Jean-Claude)</p> <p>Bonnemaison (Gilbert)</p> <p>Bonnet (Alain)</p>	<p>Bonrepaux (Augustin)</p> <p>Borel (André)</p> <p>Boucheron (Jean-Michel) (Charente)</p> <p>Boucheron (Jean-Michel) (Ille-et-Vilaine)</p> <p>Bourget (René)</p> <p>Bourguignon (Pierre)</p> <p>Braine (Jean-Pierre)</p> <p>Briand (Maurice)</p> <p>Brune (Alain)</p> <p>Brunet (André)</p> <p>Brunhes (Jacques)</p> <p>Bustin (Georges)</p> <p>Cabé (Robert)</p> <p>Mme Cacheux (Denise)</p> <p>Cambolive (Jacques)</p> <p>Cartelet (Michel)</p> <p>Cartraud (Raoul)</p> <p>Cassaing (Jean-Claude)</p> <p>Castor (Elic)</p> <p>Cathala (Laurent)</p> <p>Caumont (Robert de)</p>
--	--	---

<p>Césaire (Aimé)</p> <p>Mme Chaigneau (Colette)</p> <p>Chanfaut (Guy)</p> <p>Chapuis (Robert)</p> <p>Charles (Bernard)</p> <p>Charpentier (Gilles)</p> <p>Charzat (Michel)</p> <p>Chaubard (Albert)</p> <p>Chauveau (Guy-Michel)</p> <p>Chénard (Alain)</p> <p>Chevallier (Daniel)</p> <p>Chomat (Paul)</p> <p>Chouat (Didier)</p> <p>Coffineau (Michel)</p> <p>Colin (Georges)</p> <p>Collomb (Gérard)</p> <p>Colonna (Jean-Hugues)</p> <p>Combasteil (Jean)</p> <p>Mme Commergnat (Nelly)</p> <p>Couillet (Michel)</p> <p>Couqueberg (Lucien)</p> <p>Darriot (Louis)</p> <p>Dassonville (Pierre)</p> <p>Défarge (Christian)</p> <p>Defontaine (Jean-Pierre)</p> <p>Dehoux (Marcel)</p> <p>Delanoë (Bertrand)</p> <p>Delehedde (André)</p> <p>Delisle (Henry)</p> <p>Denners (Albert)</p> <p>Derosier (Bernard)</p> <p>Deschaux-Beaume (Freddy)</p> <p>Desgranges (Jean-Paul)</p> <p>Dessein (Jean-Claude)</p> <p>Destrade (Jean-Pierre)</p> <p>Dhaille (Paul)</p> <p>Dollo (Yves)</p> <p>Douyère (Raymond)</p> <p>Drouin (René)</p> <p>Ducoloné (Guy)</p> <p>Dumont (Jean-Louis)</p> <p>Dupilat (Dominique)</p> <p>Duprat (Jean)</p> <p>Mme Dupuy (Lydie)</p> <p>Duraffour (Paul)</p> <p>Durbec (Guy)</p> <p>Durieux (Jean-Paul)</p> <p>Duroméa (André)</p> <p>Laforge (Roger)</p> <p>Durupt (Job)</p> <p>Dutard (Lucien)</p> <p>Escutia (Manuel)</p> <p>Esmonin (Jean)</p> <p>Estier (Claude)</p> <p>Evin (Claude)</p> <p>Faugaret (Alain)</p> <p>Mme Fiévet (Berthe)</p> <p>Fleury (Jacques)</p> <p>Floch (Jacques)</p> <p>Florian (Roland)</p> <p>Forgues (Pierre)</p> <p>Fourré (Jean-Pierre)</p>	<p>Mme Frachon (Martine)</p> <p>Mme Frayssé-Cazalis (Jacqueline)</p> <p>Frèche (Georges)</p> <p>Frelaut (Dominique)</p> <p>Gaillard (René)</p> <p>Gallet (Jean)</p> <p>Garcin (Edmond)</p> <p>Garmendia (Pierre)</p> <p>Garrouste (Marcel)</p> <p>Mme Gaspard (Françoise)</p> <p>Germon (Claude)</p> <p>Giolitti (Francis)</p> <p>Giovannelli (Jean)</p> <p>Mme Gœuriot (Colette)</p> <p>Gourmelon (Joseph)</p> <p>Goux (Christian)</p> <p>Gouze (Hubert)</p> <p>Gouzes (Gérard)</p> <p>Grézar (Léo)</p> <p>Grinont (Jean)</p> <p>Guyard (Jacques)</p> <p>Haeesebroeck (Gérard)</p> <p>Hage (Georges)</p> <p>Hauteœur (Alain)</p> <p>Haye (Kléber)</p> <p>Hermier (Guy)</p> <p>Mme Horvath (Adrienne)</p> <p>Hory (Jean-François)</p> <p>Huguet (Roland)</p> <p>Huyghues des Etages (Jacques)</p> <p>Istace (Gérard)</p> <p>Mme Jacq (Marie)</p> <p>Mme Jacquaint (Muguette)</p> <p>Jagoret (Pierre)</p> <p>Jalton (Frédéric)</p> <p>Jans (Parfait)</p> <p>Jaros (Jean)</p> <p>Join (Marcel)</p> <p>Joseph (Noël)</p> <p>Jospin (Lionel)</p> <p>Jourdan (Emile)</p> <p>Journet (Alain)</p> <p>Julien (Raymond)</p> <p>Kubeïda (Jean-Pierre)</p> <p>Labazée (Georges)</p> <p>Laborde (Jean)</p> <p>Lacombe (Jean)</p> <p>Laforge (Pierre)</p> <p>Laignel (André)</p> <p>Lajoinie (André)</p> <p>Lambert (Michel)</p> <p>Lambertin (Jean-Pierre)</p> <p>Larang (Louis)</p> <p>Larroque (Pierre)</p> <p>Lassale (Roger)</p> <p>Lauren (André)</p> <p>Laurisseries (Christian)</p> <p>L. (Jacques)</p> <p>L. (Georges)</p> <p>Lebu. (Roger)</p>	<p>Le Coadic (Jean-Pierre)</p> <p>Mme Lecuir (Marie-France)</p> <p>Le Drian (Jean-Yves)</p> <p>Le Foll (Robert)</p> <p>Lefranc (Bernard)</p> <p>Le Gars (Jean)</p> <p>Legrand (Joseph)</p> <p>Lejeune (André)</p> <p>Le Meur (Daniel)</p> <p>Leonetti (Jean-Jacques)</p> <p>Le Pensec (Louis)</p> <p>Loncle (François)</p> <p>Luisi (Jean-Paul)</p> <p>Madrelle (Bernard)</p> <p>Mahéas (Jacques)</p> <p>Maisonnat (Louis)</p> <p>Malandain (Guy)</p> <p>Malgras (Robert)</p> <p>Marchais (Georges)</p> <p>Marchand (Philippe)</p> <p>Mas (Roger)</p> <p>Massat (René)</p> <p>Massaud (Edmond)</p> <p>Masse (Marius)</p> <p>Massion (Marc)</p> <p>Massot (François)</p> <p>Mathus (Maurice)</p> <p>Mazoin (Roland)</p> <p>Mellicq (Jacques)</p> <p>Menga (Joseph)</p> <p>Mercieca (Paul)</p> <p>Metais (Pierre)</p> <p>Metzinger (Charles)</p> <p>Michel (Claude)</p> <p>Michel (Henri)</p> <p>Michel (Jean-Pierre)</p> <p>Mitterrand (Gilbert)</p> <p>Mocœur (Marcel)</p> <p>Montdargent (Robert)</p> <p>Montergnole (Bernard)</p> <p>Mme Mora (Christiane)</p> <p>Moreau (Paul)</p> <p>Mortellette (François)</p> <p>Moulinet (Louis)</p> <p>Moutoussamy (Ernest)</p> <p>Natiez (Jean)</p> <p>Mme Neiertz (Véronique)</p> <p>Mme Néveux (Paulette)</p> <p>Niles (Maurice)</p> <p>Notebart (Arthur)</p> <p>Odru (Louis)</p> <p>Oehler (Jean-André)</p> <p>Olméta (René)</p> <p>Ortet (Pierre)</p> <p>Mme Osselin (Jacqueline)</p> <p>Mme Patrat (Marie-Thérèse)</p> <p>Patriat (François)</p> <p>Pen (Albert)</p> <p>Pénicaud (Jean-Pierre)</p> <p>Perrier (Paul)</p> <p>Pesce (Rodolphe)</p>
--	---	--

Peuziat (Jean)
 Philibert (Louis)
 Pierret (Christian)
 Pignion (Lucien)
 Pinard (Joseph)
 Pistre (Charles)
 Planchou (Jean-Paul)
 Poignant (Bernard)
 Poperen (Jean)
 Porelli (Vincent)
 Ponheault (Jean-Claude)
 Pourchon (Maurice)
 Prat (Henri)
 Prouvest (Pierre)
 Proveux (Jean)
 Mme Provost (Eliane)
 Queyranne (Jean-Jack)
 Ravassard (Noël)
 Raymond (Alex)
 Reboul (Charles)
 Renard (Roland)
 Renault (Amédée)
 Richard (Alain)
 Ricubon (René)
 Rigal (Jean)

Rimbault (Jacques)
 Rival (Maurice)
 Rohin (Louis)
 Rodet (Alain)
 Roger (Emile)
 Rouquet (René)
 Rouquette (Roger)
 Rousseau (Jean)
 Sainte-Marie (Michel)
 Sanmarco (Philippe)
 Santa Cruz (Jean-Pierre)
 Santrot (Jacques)
 Sapin (Michel)
 Satre (Georges)
 Schiffler (Nicolas)
 Schreiner (Bernard)
 Séné (Gilbert)
 Sergent (Michel)
 Mme Sicard (Odile)
 Mme Soum (Renée)
 Soury (André)
 Mme Sublet (Marie-Josèphe)
 Suchod (Michel)
 Sueur (Jean-Pierre)

Tabanou (Pierre)
 Tavernier (Yves)
 Teisseire (Eugène)
 Testu (Jean-Michel)
 Théaudin (Clément)
 Tinseau (Luc)
 Tondon (Yvon)
 Tourné (André)
 Mme Toutain (Ghislainne)
 Vacant (Edmond)
 Vadepiet (Guy)
 Valroff (Jean)
 Vennin (Bruno)
 Verdon (Marc)
 Vidal (Théo)
 Vidal (Joseph)
 Villette (Bernard)
 Vivien (Alain)
 Vouillot (Hervé)
 Wacheux (Marcel)
 Wilquin (Claude)
 Worms (Jean-Pierre)
 Zarka (Pierre)
 Zuccarelli (Jean)

Gantier (Gilbert)
 Gastines (Henri de)
 Gaudin (Jean-Claude)
 Geng (Francis)
 Gengenwin (Germain)
 Giscard d'Estaing (Valéry)
 Gissingier (Antoine)
 Goaduff (Jean-Louis)
 Godefroy (Pierre)
 Godfrain (Jacques)
 Gorse (Georges)
 Goulet (Daniel)
 Grussenmeyer (François)
 Guichard (Olivier)
 Haby (Charles)
 Haby (René)
 Hamel (Emmanuel)
 Hamelin (Jean)
 Mme Harcourt (Florence d')
 Harcourt (François d')
 Mme Hauteclouque (Nicole de)
 Inchauspé (Michel)
 Julia (Didier)
 Juventin (Jean)
 Kaspercit (Gabriel)
 Kergueris (Aimé)
 Koehl (Emile)
 Krieg (Pierre-Charles)
 Labbé (Claude)
 La Combe (René)

Laflour (Jacques)
 Lancien (Yves)
 Lauriol (Marc)
 Léotard (François)
 Lestas (Roger)
 Ligot (Maurice)
 Lipkowski (Jean de)
 Madelin (Alain)
 Marcellin (Raymond)
 Marcus (Claude-Gérard)
 Masson (Jean-Louis)
 Mathieu (Gilbert)
 Mauger (Pierre)
 Maujoudan du Gasset (Joseph-Henri)
 Mayoud (Alain)
 Médecin (Jacques)
 Méhaignerie (Pierre)
 Mesmin (Georges)
 Messmer (Pierre)
 Mestre (Philippe)
 Micaux (Pierre)
 Millon (Charles)
 Miossec (Charles)
 Mme Missoffe (Hélène)
 Narquin (Jean)
 Noir (Michel)
 Nungesser (Roland)
 Ornano (Michel d')
 Paccou (Charles)
 Perbet (Régis)
 Péncard (Michel)

Pernin (Paul)
 Perrut (Francisque)
 Petit (Camille)
 Peyrefitte (Alain)
 Pinte (Etienne)
 Pons (Bernard)
 Prémaumont (Jean de)
 Proriot (Jean)
 Raynal (Pierre)
 Richard (Lucien)
 Rigaud (Jean)
 Rocca Serra (Jean-Paul de)
 Rocher (Bernard)
 Rossinot (André)
 Sablé (Victor)
 Salmon (Tutaha)
 Santoni (Hyacinthe)
 Sautier (Yves)
 Séguin (Philippe)
 Seitlinger (Jean)
 Soisson (Jean-Pierre)
 Sprauer (Germain)
 Stasi (Bernard)
 Tiberi (Jean)
 Toubon (Jacques)
 Tranchant (Georges)
 Valleix (Jean)
 Vivien (Robert-André)
 Vuillaume (Roland)
 Wagner (Robert)
 Weisenhorn (Pierre)
 Zeller (Adrien)

A voté contre

Mme Moreau (Louise).

Se sont abstenus volontairement

MM.

Alphandéry (Edmond)
 André (René)
 Ansquer (Vincent)
 Aubert (Emmanuel)
 Aubert (François d')
 Bachelet (Pierre)
 Barnier (Michel)
 Barre (Raymond)
 Barrot (Jacques)
 Bas (Pierre)
 Baudouin (Henri)
 Baumel (Jacques)
 Bayard (Henri)
 Bégault (Jean)
 Benouville (Pierre de)
 Bergelin (Christian)
 Bigeard (Marcel)
 Birtraux (Claude)
 Blanc (Jacques)
 Bourg-Broc (Bruno)
 Bouvard (Loïc)

Brial (Benjamin)
 Briane (Jean)
 Brocard (Jean)
 Bruchard (Albert)
 Caro (Jean-Marie)
 Cavallé (Jean-Charles)
 Chaban-Delmas (Jacques)
 Charé (Jean-Paul)
 Charles (Serge)
 Chasseguet (Gérard)
 Chirac (Jacques)
 Clément (Pascal)
 Cointat (Michel)
 Corrèze (Roger)
 Cousté (Pierre-Bernard)
 Couve de Murville (Maurice)
 Daillet (Jean-Marie)
 Dassault (Marcel)
 Debré (Michel)

Delatre (Georges)
 Delfosse (Georges)
 Deniau (Xavier)
 Deprez (Charles)
 Desanlis (Jean)
 Dominati (Jacques)
 Doussat (Maurice)
 Durand (Adrien)
 Durr (André)
 Esdras (Marcel)
 Falala (Jean)
 Fèvre (Charles)
 Fillon (François)
 Fontaine (Jean)
 Fossé (Roger)
 Fouchier (Jacques)
 Foyer (Jean)
 Frédéric-Dupont (Edouard)
 Fuchs (Jean-Paul)
 Galley (Robert)

N'ont pas pris part au vote

D'une part :

M. Louis Mermaz, président de l'Assemblée nationale, et M. Jacques Roger-Machart qui présidait la séance.

D'autre part :

MM.

Audinot (André)
 Branger (Jean-Guy)
 Gascher (Pierre)

Houteer (Gérard)
 Hunault (Xavier)
 Pidjot (Roch)

Royer (Jean)
 Sergheraert (Maurice)
 Stirn (Olivier)

N'a pas pris part au vote

(Application de l'article 1^{er} de l'ordonnance n° 58-1099 du 17 novembre 1958)

M. Josselin (Charles).

