

SÉNAT

PREMIÈRE SESSION ORDINAIRE DE 1985-1986

Annexe au procès-verbal de la séance du 4 décembre 1985

RAPPORT

FAIT

au nom de la commission des affaires sociales (1) sur le projet de loi, ADOPTÉ PAR L'ASSEMBLÉE NATIONALE APRÈS DÉCLARATION D'URGENCE, relatif au droit d'expression des salariés et portant modification du code du travail.

Par M. André BOHL,

Sénateur.

(1) Cette commission est composée de : MM. Jean-Pierre Fourcade, président, Bernard Lemané, Jean-Pierre Cantegrit, Jean Chenoux, Robert Schwint, vice-présidents, Hubert d'Andigné, Roger Lise, Hector Viron, Mme Cécile Goldet, secrétaires, MM. Jean Amelin, José Balarello, Pierre Bastié, Jean-Paul Bataille, Mme Marie-Claude Beaudeau, MM. Henri Belcour, Jean Béranger, Guy Besse, André Bohl, Charles Bonifay, Jean Marie Bouloux, Louis Boyer, Louis Caiveau, Marc Castex, Jean Cauchon, Henri Collard, Georges Dagonia, Marcel Debarge, Charles Descours, André Diligent, Franz Duboscq, Marcel Gargas, Claude Huret, Roger Husson, André Jouany, Louis Lazuech, Pierre Louvot, Jacques Machet, Jean Madelain, André Ménc, Michel Moreigne, Arthur Moulin, Lucien Neuwirth, Marc Plantegenest, Henri Portier, André Rabineau, Gérard Roujas, Olivier Roux, Edouard Soldani, Paul Souffrin, Louis Souvet, Georges Treille.

Voir les numéros :

Assemblée nationale (7^e législ.) : 3015, 3058 et in-8° 901.

Sénat : 92 (1985-1986).

Travail.

SOMMAIRE

	Pages
Travaux de la commission	3
Introduction	6
I. - Rappel des dispositions de la loi du 4 août 1982 concernant le droit d'expression des salariés	7
1. <i>Le champ d'application de la loi</i>	7
2. <i>Les modalités d'exercice du droit d'expression</i>	7
3. <i>Les modalités de mise en place du droit d'expression</i>	9
II. - Les réactions provoquées lors de la mise en place du droit d'expression	11
1. <i>Les réactions syndicales</i>	11
2. <i>Les réactions des employeurs</i>	12
3. <i>La coexistence avec les expériences passées</i>	14
III. - Les résultats, trois ans après	16
1. <i>Un bilan d'application décevant</i>	16
A. - <i>La négociation sur le droit d'expression</i>	16
B. - <i>Les accords conclus</i>	17
C. - <i>La mise en œuvre de la loi du 4 août 1982</i>	20
D. - <i>Les effets du droit d'expression</i>	21
2. <i>Le rapide essoufflement du système</i>	23
A. - <i>Le rapport de Mme Frachon</i>	24
B. - <i>Le rapport de Mme Toutain sur le projet de loi</i>	25
C. - <i>Les premiers résultats sont décevants</i>	26
IV. - Les principaux points de divergence entre le projet de loi et la loi du 4 août 1982 ..	27
1. <i>L'objet du droit d'expression est élargi</i>	27
2. <i>L'obligation de négocier les modalités du droit d'expression est étendue</i>	27
3. <i>Les conditions d'ouverture de la négociation sont précisées</i>	28
4. <i>Les conditions particulières d'exercice du droit à l'expression pour le personnel d'encadrement</i>	28
5. <i>Le calendrier d'application</i>	28
Examen des articles	29
Tableau comparatif	39

TRAVAUX DE LA COMMISSION

La commission a examiné, le mardi 3 décembre 1985, sous la présidence de M. Jean-Pierre Fourcade, président, le présent projet de loi.

Le rapporteur a tout d'abord procédé à une rapide rétrospective des dispositions de la loi du 4 août 1982 qui concernent le droit d'expression. Il a ensuite analysé le bilan gouvernemental des résultats obtenus trois ans après l'adoption du système par le Parlement pour mieux exposer enfin les modifications du régime actuel qui sont proposées par le projet de loi.

A l'issue de cet exposé général M. Jean Madelain a mis l'accent sur la lourdeur du système et M. André Rabineau sur les risques de double emploi avec les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

A l'article premier, le rapporteur a proposé de ne pas modifier la rédaction de l'article L. 461-1 du code du travail concernant le champ d'application et l'objet du droit d'expression, pas plus que celle de l'article L. 461-2 relatif à la rémunération du temps passé à l'exercice du droit d'expression comme temps de travail.

En revanche, à l'article L. 461-3 qui étend l'obligation de négocier aux entreprises d'au moins cinquante salariés et qui fixe des délais aux employeurs pour engager périodiquement les négociations, le rapporteur a présenté trois amendements :

- le premier proposait de revenir au seuil de deux cents salariés actuellement applicable ;

- le second accordait un délai de deux ans au lieu d'un an à l'employeur pour engager une nouvelle négociation, en l'absence d'accord sur le droit d'expression ;

- le troisième proposait de reprendre la rédaction initiale du projet de loi pour le quatrième alinéa de l'article de façon à accorder à l'employeur aussi bien qu'aux organisations syndicales la possibilité d'engager au bout de trois ans une nouvelle négociation de l'accord.

La commission a émis un avis favorable sur ces trois amendements malgré l'opposition manifestée par M. Hector Viron, Mme Cécile Godet et M. Charles Bonifay.

A l'article 2 concernant la consultation obligatoire des institutions représentatives du personnel et le contenu des accords sur le droit d'expression, le rapporteur a présenté deux amendements :

- le premier, à l'article L. 461-4 du code du travail, proposait dans un souci de coordination, de n'astreindre à la consultation obligatoire ci-dessus mentionnée que les entreprises de moins de deux cents salariés alors que le projet de loi y astreignait non seulement celles qui n'entrent pas dans le champ d'application de la loi mais également toutes celles dont la négociation obligatoire n'a pas abouti à un accord ; la commission a émis un avis favorable sur cet amendement ;

- le second, à l'article L. 461-5 du code du travail, proposait d'étendre à l'ensemble des personnels d'encadrement, tout en la rendant facultative, la procédure des réunions spécifiques que le projet de loi réservait à l'encadrement hiérarchique ; M. Jean Chérioux a proposé de préciser, dans le texte, le rôle de l'encadrement dans les groupes d'expression. M. Hector Viron a estimé que cet ajout était contradictoire avec l'amendement du rapporteur. M. Charles Bonifay a indiqué que ce rôle des cadres ne devait pas être imposé aux salariés sous peine de bloquer le système. Le rapporteur a exprimé son intention de laisser un maximum de souplesse à l'exercice du droit d'expression et a proposé une modification de son amendement donnant satisfaction à l'ensemble de la commission.

Le rapporteur a proposé, par ailleurs, de supprimer l'article 3 relatif aux sanctions applicables à l'employeur. M. Hector Viron a exprimé sa désapprobation. Le président a estimé que cette suppression ne pourrait qu'améliorer le climat social et donc la compétitivité des entreprises. M. Charles Bonifay s'est assuré que cette suppression laissait intacte la répression du délit d'entrave au fonctionnement des institutions représentatives du personnel.

Le rapporteur a, enfin, proposé de modifier à l'article 4 les délais d'application de la loi et de prolonger, à l'article 5, la phase expérimentale du droit d'expression jusqu'au 31

décembre 1988 tout en faisant obligation au Gouvernement de présenter un rapport au Parlement avant le 30 juin 1988.

La commission a émis un avis favorable sur ces trois derniers amendements, mais a demandé au rapporteur, après l'intervention du président, de M. Jean Chérioux et de M. Hector Viron, de supprimer les dispositions de son dernier amendement prévoyant le dépôt d'un nouveau projet de loi à la fin de 1988.

La commission a émis un avis favorable sur l'ensemble du projet de loi ainsi amendé.

MESDAMES, MESSIEURS.

Le projet de loi qui a été adopté à l'Assemblée nationale le 19 novembre dernier, est destiné à prendre la suite du troisième volet de la loi du 4 août 1982 relative aux libertés des travailleurs dans l'entreprise.

Les deux premiers volets de cette loi concernaient le règlement intérieur, la protection des salariés et le droit disciplinaire.

Ce texte avait suscité une forte opposition au Sénat puisqu'il avait été rejeté en première lecture et que les sénateurs avaient adopté une motion opposant la question préalable, en nouvelle lecture. La loi du 4 août 1982 n'a donc jamais été adoptée par la Haute Assemblée.

Le projet de loi qui nous est soumis aujourd'hui satisfait aux dispositions de l'article 10 de la loi du 4 août 1982 qui prévoient qu'une loi déterminera avant le 31 décembre 1985 les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés compte tenu des conclusions du rapport gouvernemental présenté au Parlement concernant l'application de ce droit dans les entreprises.

Ce bilan a été transmis au Parlement au mois de juin 1985. Il est suivi par la présentation du présent projet de loi qui doit en tirer les conséquences.

Ce projet de loi, contrairement aux dispositions de l'article 10 de la loi du 4 août 1982, ne fixe pas les modalités d'exercice du droit d'expression mais en pose à nouveau les grands principes en les modifiant quelque peu par rapport au texte antérieur.

Nous procéderons tout d'abord à une rapide rétrospective en rappelant les principales dispositions de la loi du 4 août 1982 et les réactions qu'a suscitées la mise en place du droit d'expression. Il paraît utile d'analyser ensuite le bilan des résultats obtenus trois ans après l'adoption du système par le Parlement, pour mieux expliquer enfin les modifications du régime actuel qui sont proposées par le projet de loi.

I. - RAPPEL DES DISPOSITIONS DE LA LOI DU 4 AOÛT 1982 CONCERNANT LE DROIT D'EXPRESSION DES SALARIÉS

Il semble indispensable en prélude à l'étude du texte qui nous est soumis, de procéder à un bref rappel des principales caractéristiques de la loi n° 82-689 du 4 août 1982 relative aux libertés des travailleurs dans l'entreprise, en ce qui concerne le droit d'expression des salariés.

Nous étudierons ainsi successivement le champ d'application, les modalités d'exercice du droit d'expression et les modalités de sa mise en place.

1. LE CHAMP D'APPLICATION DE LA LOI

La loi s'applique aux entreprises du secteur privé. Elle s'applique également aux entreprises publiques à caractère industriel et commercial ainsi qu'aux établissements publics déterminés par décret qui assurent à la fois une mission de service public à caractère administratif et une mission à caractère industriel et commercial lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé.

2. LES MODALITÉS D'EXERCICE DU DROIT D'EXPRESSION

La loi définit pour tous les salariés un droit d'expression qui s'exerce sur les lieux et pendant le temps de travail et qui est payé comme tel.

Les points clefs qui définissent ce nouveau droit concernent la forme de l'expression et le domaine d'intervention du droit.

A. – La forme de l'expression.

L'expression sur laquelle porte le droit est l'expression directe et collective.

a) L'expression est directe.

Les salariés doivent avoir la possibilité de s'exprimer en tant que membres de la collectivité de travail, parallèlement à l'intervention des institutions représentatives, comité d'entreprise et délégués du personnel, et des organisations syndicales. La coexistence de ces deux types d'intervention dans des domaines qui se recoupent, pose un problème de délimitation des rôles respectifs que le législateur a laissé le soin aux parties intéressées de régler dans la perspective d'une « nécessaire complémentarité ». Si la loi reconnaît le rôle des organisations syndicales dans la mise en place des procédures et fait obligation à l'employeur de les informer des suites données aux vœux et avis des salariés, elle laisse son autonomie à l'expression directe des salariés qui ne se coule pas dans le moule de l'action syndicale.

b) L'expression est collective.

Chaque salarié a le droit à l'expression mais ce droit se manifeste au sein de la collectivité des travailleurs, généralement dans des groupes qui rassemblent les membres d'un même service ou d'une unité de production.

B. – Le domaine d'intervention du droit d'expression.

La loi cantonne le droit d'expression au contenu et à l'organisation du travail ainsi qu'à la définition et à la mise en œuvre destinées à améliorer les conditions de travail dans l'entreprise. Le droit d'expression est donc centré sur la prestation de travail et son environnement.

Ce cantonnement strict répond à la préoccupation de marquer la frontière entre le domaine du droit d'expression directe reconnu à tous les salariés et le domaine d'intervention des instances représentatives.

3. LES MODALITÉS DE MISE EN PLACE DU DROIT D'EXPRESSION

Le droit d'expression est négocié et sa mise en place est déterminée par un échéancier précis.

A. – Les procédures de mise en place.

Elles diffèrent selon l'effectif de l'entreprise.

a) *Les entreprises de 200 salariés et plus*

La loi fait intervenir un accord conclu entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. Elle fait obligation à l'employeur, comme aux syndicats, d'engager la négociation à cet effet dans les six mois de sa promulgation. Le refus par l'employeur de négocier est pénalement sanctionné ; les peines sont celles qui répriment l'entrave à l'exercice des droits syndicaux.

L'obligation de négocier n'emporte pas l'obligation de conclure. La loi n'envisage pas la situation créée par l'absence d'accord au terme de la négociation. L'employeur recouvrera sa liberté.

La loi énonce les questions que doit régler l'accord à négocier :

- le niveau, le mode d'organisation, la fréquence et la durée des réunions que les salariés pourront tenir ;

- la transmission à l'employeur des vœux et des avis des salariés (il s'agit en particulier, de préciser quel sera l'interlocuteur des salariés) ;

- les garanties pour assurer la liberté d'expression ;

- les conditions dans lesquelles l'employeur fera connaître la suite qu'il entend donner aux vœux et avis. Cette information devra être donnée, non seulement aux salariés concernés, mais aussi aux organisations syndicales représentatives, au comité d'entreprise, au C.H.S.C.T., et, éventuellement, aux commissions compétentes légalement instituées.

b) *Les entreprises de moins de 200 salariés.*

La négociation d'un accord avec les syndicats est évidemment possible mais ce n'est pas une obligation. A défaut d'une telle négociation, l'employeur devra obligatoirement consulter les organisations syndicales, si elles sont présentes dans l'entreprise, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, sur les modalités d'exercice du droit d'expression. L'initiative de cette consultation n'est pas assortie de sanctions spécifiques.

B. - Les étapes de la mise en place.

La loi du 4 août 1982 avait un caractère expérimental et s'est appliquée pendant une période de trois ans.

Les échéances prévues par la loi étaient les suivantes :

- *Avant le 4 février 1983 :*

Ouverture des négociations dans les entreprises de plus de 200 salariés, négociations ou consultations dans les autres.

- *4 août 1984 :*

Les entreprises de plus de cinquante salariés doivent établir un bilan relatif à l'application du droit d'expression. Elles doivent recueillir l'avis des délégués syndicaux et des représentants du personnel et transmettre le bilan et les avis ainsi émis à l'inspecteur du travail.

- *Avant le 30 juin 1985 :*

Le Gouvernement remet un rapport au Parlement.

*
* *

Cette loi qui participait d'un projet beaucoup plus vaste et ancien et aussi beaucoup plus ambitieux visant à donner vie à une nouvelle citoyenneté des salariés dans l'entreprise, a suscité des espoirs et des craintes chez les partenaires sociaux.

II. - LES RÉACTIONS PROVOQUÉES LORS DE LA MISE EN PLACE DU DROIT D'EXPRESSION

Des réactions se sont produites tant du côté syndical que du côté des employeurs. La coexistence avec des formules préexistantes est également intéressante à étudier.

I. LES RÉACTIONS SYNDICALES

Cette loi répondait à l'attente de certains syndicats. Elle a suscité, en revanche, des réticences très nettes de la part des autres.

A. - Les espoirs.

Pour la C.F.D.T. qui s'était fixé comme objectif de « permettre la libération de la parole des travailleurs pour qu'ils deviennent les acteurs du changement », cette loi répondait à leurs vœux. Elle a donc été perçue comme pouvant « être le point de départ d'une réelle transformation dans les entreprises ».

Si la loi ne correspondait pas totalement aux souhaits de la *C.G.T.* qui préconisait quant à elle la mise en place de conseils d'atelier, il n'en demeure pas moins que la position adoptée par la Confédération était d'utiliser ce texte au mieux.

La *C.F.T.C.*, pour sa part, a ouvertement proclamé qu'elle était favorable « à une organisation démocratique du travail au sein d'équipes autonomes, en sorte que les travailleurs puissent débattre de leurs conditions de travail, ce qui n'a rien à voir avec la mise en place de conseils d'atelier ou de « soviets » qui remettraient en cause l'autorité du chef d'entreprise ».

Mais il n'y eut pas que des attentes favorables ou sans réserve.

B. - Les craintes.

Des réticences très nettes se dessinèrent au sein de la C.G.C. qui soulignait combien il faut rester « conscient des risques de destabilisation pour les entreprises du fait de l'instauration possible de hiérarchies parallèles ».

Enfin « toutes les raisons qui justifiaient l'opposition fondamentale de la C.G.T.-F.O. à ces formes d'expression directe ou collective des salariés tenaient à ce qu'elles conduisaient à réduire le rôle, la capacité d'intervention et d'action du syndicat et à attenter à sa vocation de rassembler l'ensemble des salariés pour défendre leurs intérêts matériels ou moraux ».

Du côté patronal, la C.G.P.M.E. qualifiait, pour sa part, de superflue la mise en place de ce droit « dans une P.M.E. dont la caractéristique essentielle est la relation directe salariés-chefs d'entreprise ».

Au moment où fut déposé le projet de loi, le C.N.P.F. avait souligné que la reconnaissance du droit d'expression ne soulevait pas d'objection de principe de sa part « dans la mesure où il déboucherait en premier lieu sur des expériences, expériences que plusieurs entreprises ont déjà inaugurées ».

2. LES RÉACTIONS DES EMPLOYEURS

Elles ont varié selon la taille des entreprises.

A. - La mise en place du droit d'expression s'est aisément effectuée dans les entreprises de grande taille qui ont pu affecter des sommes importantes. Le rapport d'information de Mme Frachon sur la mise en œuvre des droits nouveaux des travailleurs parle d'une « mobilisation patronale aisément perceptible à de nombreux endroits ». Ces « endroits » se localisent essentiellement dans les grandes entreprises comme en témoignent les actions qu'elle cite ensuite :

- Moyens financiers importants consacrés à la formation des animateurs préalablement à la mise en place des groupes d'expression : une entreprise grenobloise a ainsi assuré la formation sur trois exercices de 116 personnes (agents de maîtrise, cadres et techniciens) pour un coût moyen de 8.600 F par salarié.

- *Gestion du droit d'expression, c'est-à-dire principalement le suivi des réunions et de leurs suites* : Mme Frachon reconnaît que seules les entreprises très importantes ont pu affecter des moyens spécifiques supplémentaires. Elle ne cite d'ailleurs qu'un seul cas d'utilisation de l'informatique pour assurer le suivi des questions transmises à la hiérarchie à la suite des réunions ainsi que l'affectation à plein temps d'un membre de la direction du personnel à cette fonction.

Il est bien évident que de telles actions ne sont accessibles qu'à de grandes et même de très grandes entreprises.

Les constatations du *bilan gouvernemental présenté en juin dernier au Parlement* conduisent aux mêmes conclusions. Ce bilan constate que les entreprises dans lesquelles le droit d'expression s'est mis en place les plus facilement sont celles :

- où la présence syndicale est la mieux établie ;
- qui se situent dans les branches à haut degré de technicité (chimie, pétrole, construction mécanique et électronique...) et où le personnel possède un certain niveau de formation (banques, assurances...);
- et, enfin, où le pouvoir de décision est largement décentralisé.

On ne saurait mieux définir les caractéristiques des grandes entreprises sans en tirer les conséquences puisque le bilan n'en tire aucune conclusion et ne fait pas ressortir le clivage « petites et grandes entreprises » qui apparaît pourtant en filigrane de son analyse.

B. - Il semble pourtant évident que les petites et moyennes entreprises (P.M.E.) ne peuvent pas s'offrir le luxe de moyens que nous avons précédemment décrits, pour mettre en œuvre le droit d'expression.

Le bilan gouvernemental mentionne avec étonnement que certains employeurs insistent « sur le coût (temps passé en réunions) de l'expression » et que, dans certaines entreprises la loi est perçue « du côté patronal, comme une contrainte supplémentaire et non comme un facteur de progrès à la fois social et économique ».

Il continue en précisant que, dans ces entreprises, il n'existe souvent aucune structure collective salariale et que, « l'employeur réunit dans sa personne un ensemble de fonctions, dirigeant à la fois la production et le personnel, sans le relais d'encadrement qui peut exister ailleurs ». Le rapport énonce là toutes les caractéristiques des P.M.E., sans en tirer encore aucune conclusion.

Il est pourtant clair, pour de nombreux observateurs, que la loi sur le droit d'expression qui s'est insérée parmi toutes les modifications législatives intervenues dans le domaine du droit du travail en 1982 et 1983, a été ressentie avec quelques difficultés par les chefs d'entreprises de petite taille. Les chefs d'entreprises ont été confrontés dans un court laps de temps, à la refonte des règlements intérieurs, à l'obligation de négocier, à l'adaptation de la nouvelle durée légale du travail pour ne citer là que quelques exemples. Le droit d'expression a été, parfois, relégué à l'arrière-plan des préoccupations de certaines entreprises.

Certains employeurs ont estimé qu'il était superflu de promouvoir le droit d'expression en insistant sur le fait que les travailleurs se connaissent bien pour avoir travaillé longtemps ensemble. Ils estiment que le droit d'expression est alors vécu au quotidien, en omettant le caractère collectif de ce droit.

Pour d'autres, la difficulté tient essentiellement au manque de formation des salariés qui serait un obstacle à l'expression.

Dans ce contexte, et le temps manquant, la préparation des négociations d'accords sur le droit d'expression a été souvent mal assurée. La solution de facilité est l'accord rédigé à partir d'un modèle tout prêt ; or les accords modélisés sont rarement adaptés aux situations concrètes des petites et moyennes entreprises. Certaines d'entre elles ont alors tenté une expérience en imaginant un accord, ce qui donne lieu à des solutions originales avec la mise en place au départ de groupes pilotes pour une période test. Cependant, les chefs d'entreprise reconnaissent avoir perdu ainsi beaucoup de temps, notamment lorsque n'avait pas été prévue initialement une formation préalable pour les animateurs.

Quel a été, à ce propos, le degré de préparation des partenaires sociaux ? Certaines entreprises qui avaient engagé bien avant la loi du 4 juillet 1982 des expériences d'expression furent beaucoup mieux préparées lors de la promulgation de la loi.

3. LA COEXISTENCE AVEC LES EXPÉRIENCES PASSÉES

Plusieurs réactions se sont produites.

S'il est vrai que des expériences passées ont pu dans une certaine mesure aider à mieux aborder ce droit nouveau, certaines adaptations se sont en général avérées nécessaires et quelquefois délicates.

Tel employeur d'une petite entreprise des Landes partant d'une comparaison avec des réunions d'atelier organisées dès avant 1982, va même jusqu'à parler aujourd'hui de « régression » à la suite de la mise en place du droit d'expression. En principe, tous les sujets pouvaient être abordés dans le cadre des réunions d'atelier. De fait, les questions concernaient essentiellement les salaires, ou encore les congés payés. Or, selon le chef d'entreprise, la loi a rigidifié l'expression en limitant le contenu des questions pouvant être abordées par les groupes.

Se conformant strictement à l'application de l'article L. 461-1 du code du travail, il opère le constat que, « là où on pouvait parler, discuter de tout, les groupes d'expression devront se limiter à certains sujets ». Un salarié estime alors que « le domaine autorisé ne se révèle pas très intéressant pour ce type d'entreprise car les problèmes concernant les conditions de travail sont peu nombreux ». Un autre ajoute : « maintenant, les sujets sont trop limités ».

L'adaptation est tout aussi délicate lorsque coexistent différentes structures « d'expression » ; des comparaisons en termes de concurrence sont alors faites et quelques ambiguïtés sont entretenues. Ainsi dans une P.M.E., les réunions d'atelier abandonnées après 1982 vont être prochainement reconduites.

*
* *

Après avoir analysé les réactions suscitées par la mise en place du droit d'expression, il est intéressant d'étudier les résultats obtenus trois ans après.

III. - LES RÉSULTATS, TROIS ANS APRÈS

Un premier bilan d'application a été dressé en 1984 au cours duquel le Gouvernement a pu constater que les informations qualitatives permettant d'apprécier réellement les conséquences des lois Auroux sur la vie des salariés étaient fort difficiles à recenser. Ce premier bilan chiffré montrait que 40 % des entreprises d'au moins deux cents salariés avaient signé un accord sur le droit d'expression. « Ce taux relativement faible s'explique par le manque d'enthousiasme des syndicats (mis à part la C.F.D.T.) et par les réticences du C.N.P.F. » (*Le Monde*, 11 octobre 1984, « Heurs et malheurs de l'expression des salariés ».)

Le bilan définitif qui devait être remis au Parlement avant le 30 juin 1985 a été dressé. Quels en sont les constats ?

I. UN BILAN D'APPLICATION DÉCEVANT

Le taux des entreprises ayant conclu un accord n'est pas beaucoup plus élevé que celui qui était ressorti du premier bilan ; il est de 45 % des entreprises concernées et correspond à 4.000 accords recensés.

Il convient d'étudier, en premier lieu, les négociations qui sont intervenues, puis les accords conclus, les différentes manières dont la loi a été mise en œuvre et, enfin, les effets du droit d'expression.

A. - La négociation sur le droit d'expression.

L'ouverture des négociations est intervenue dès la fin de 1982, mais la phase active d'ouverture s'est ouverte fin janvier 1983, c'est-à-dire juste avant le 4 février 1983, échéance fixée par la loi. En effet, bon nombre d'entreprises assujetties ont attendu le dernier moment avant d'entamer les discussions, ou bien encore les conclusions des négociations engagées au niveau de leur siège

social avant de rechercher une adaptation sur le plan local. Environ 6.200 entreprises assujetties ont ainsi engagé les négociations.

1° *Les discussions ont été menées à des niveaux divers* : entreprise, établissement ou groupe, parfois aux deux niveaux central et local dans le cadre de négociation complémentaire ou d'application d'un accord-cadre ; certaines négociations ont été également engagées au niveau du comité d'entreprise et non directement avec les organisations syndicales.

2° *Le comportement des partenaires sociaux, au cours de ces négociations, a été assez contrasté*, allant d'un engagement très favorable à l'expression à une certaine hostilité, en passant par l'indifférence ou la crainte de voir remises en cause certaines prérogatives. Le manque d'intérêt, dans certaines discussions, était dû bien souvent à l'existence de problèmes importants dans l'entreprise tels que des difficultés économiques ou des problèmes d'emploi.

3° *Ont pu être également enregistrées des situations de blocage et la présence de freins à la négociation*. Au nombre de ces blocages et de ces freins ont été relevés des désaccords sur les modalités de mise en œuvre du droit d'expression, et, spécialement, le rôle dévolu à l'encadrement pour animer les groupes. Les autres points d'achoppement signalés ont concerné les moyens en temps affectés à l'exercice de ce droit, la volonté des organisations syndicales d'inclure dans le domaine de l'expression des problèmes de salaires, de classification, de pouvoir disciplinaire ou de voir figurer à qualité les représentants du personnel dans les groupes. Plus ponctuellement, certains problèmes ont été soulignés, liés à la présence de travailleurs postés ou isolés, ou bien aux relations avec la clientèle.

B. - Les accords conclus.

Moins de la moitié des entreprises comptant au moins 200 salariés ont conclu un accord sur le droit d'expression au terme des négociations. On enregistre également des accords dans environ la moitié des entreprises de moins de 200 salariés pour lesquelles la négociation n'était pas obligatoire.

Concrètement, entre le mois de février 1983 (point de départ des négociations) et l'été 1984, *4.000 accords environ ont été recensés* correspondant à 45 % des entreprises d'au moins 200 salariés.

Le nombre de salariés couverts par ces 4.000 accords peut être estimé à environ 2.500.000.

Les accords d'entreprise représentent 64 % de l'ensemble et les accords d'établissement, 36 %.

Des accords ont été signés dans chaque secteur économique mais l'impact de la négociation, en terme d'effectifs concernés, a été très variable d'un secteur à l'autre, en raison notamment, de la proportion plus ou moins importante de grandes entreprises signataires.

Ainsi, les accords ont concerné près de 60 % des salariés de « la construction électrique et électronique » ou « du matériel de transport terrestre » et, en revanche, 5 à 10 % seulement dans le bâtiment ou le commerce de détail, et 1 % dans l'hôtellerie.

Sur les 4.000 accords recensés, *l'administration a analysé en détail 2.168 accords relatifs au droit d'expression. Les principaux résultats chiffrés de cette analyse sont les suivants :*

- 85,7 % des accords prévoient des *réunions d'unités cohérentes* de travail (service, atelier, etc.) ;

- *la taille* des groupes oscille, en général, entre 15 (24,8 %) et 20 personnes (25 %) ;

- *la durée* des réunions va de une à deux heures dans 69 % des accords ;

- 38,7 % des accords prévoient *trois ou quatre réunions* par an et 32,3 %, *une ou deux* réunions par an ;

- 8,6 % des accords prévoient *l'invitation du représentant de la direction* aux réunions du groupe et 11,6 %, *l'invitation d'un expert* intérieur à l'entreprise ;

- *l'animation* des réunions est confiée à l'encadrement dans 62 % des accords ;

- une *clause de révision des accords* a figuré dans un accord sur quatre environ ;

- *la réponse de l'employeur* aux questions du groupe doit être adressée au comité d'entreprise dans 74,4 % des accords et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, dans 59,9 % des accords.

Le tableau ci-dessous fait apparaître la présence des principales organisations syndicales dans les accords et la proportion de signatures pour chacune d'elles.

		(En pourcentage)
	Présence syndicale	Taux de signatures (nombre de signature nombre de présence)
CGT	71	76
C.F.D.T.	57	78
C.G.T.-F.O.	41	62
C.G.C.	48	87
C.F.T.C.	21	84
Autres syndicats	14	89

Des corrélations ont été relevées entre les taux d'acceptation de syndicats et les clauses de certains accords. Ainsi, les clauses attribuant l'animation des groupes à l'encadrement ont un effet sur les taux d'acceptation de la C.G.C. (à la hausse) et de la C.F.D.T. (à la baisse).

Le rapport gouvernemental transmis au Parlement a été rédigé à partir des *bilans obligatoirement transmis par les entreprises*. Il paraît ici nécessaire de mentionner certains traits qui les caractérisent :

- tout d'abord, *l'extrême diversité de leur contenu*, pouvant aller de quelques lignes de commentaires émis par l'employeur seul, à l'analyse approfondie par chaque acteur « institutionnel » (employeur, organisations syndicales, comité d'entreprise) de la mise en œuvre de l'expression dans son entreprise, analyse accompagnée ou non de comptes rendus de réunions ;

- l'absence à peu près systématique de documents reflétant le point de vue des acteurs « non institutionnels », à savoir les *salariés et la maîtrise* ;

- la place importante accordée, dans la quasi-totalité des bilans, aux considérations relatives à la première phase (*déroulement de la négociation, mise en place du dispositif*) ; la modestie et l'imprécision des informations relatives aux *résultats concrets*.

*
* *

Si la quasi-totalité des bilans mentionnant un démarrage réel du droit d'expression peuvent annoncer des réalisations consécutives à ce démarrage, l'ampleur et la portée de ces réalisations sont en revanche très variables.

C. - La mise en œuvre de la loi du 4 août 1982.

Parmi les bilans reçus par l'administration, un sur trois seulement fait état d'une mise en œuvre que l'on peut qualifier « d'effective » – et probablement de durable, parce que les différents acteurs s'y sont d'ores et déjà suffisamment impliqués pour qu'elle se poursuive. Ces bilans émanent le plus souvent d'entreprises de plus de 200 salariés, pourvues d'une représentation syndicale.

a) *Les mises en œuvres réelles.*

- L'effet de la présence syndicale :

Dans 48 % des cas (représentant 71 % des effectifs) le démarrage du droit d'expression s'est fait sur la base d'un accord avec les organisations syndicales.

Mais il convient de noter que dans de nombreuses hypothèses, des organisations syndicales présentes dans les entreprises ont refusé, pour des questions de principe, de signer un accord sans que ce refus ait entraîné de leur part, une pratique d'opposition aux réunions.

En fait, le droit d'expression n'a connu de véritable démarrage qu'au sein d'entreprises dans lesquelles existe une reconnaissance minimale du fait syndical.

- *Le type d'organisation du travail* joue également un rôle. Les entreprises dans lesquelles le niveau de formation et de qualification des salariés est élevé et les conditions matérielles et techniques de travail agréables, procèdent à une mise en œuvre réelle du droit d'expression.

- *Le style de gestion* de l'entreprise influence enfin cette mise en œuvre qui est favorisée par une large décentralisation du pouvoir de décision.

b) *Les mises en œuvre formelles.*

Certaines entreprises ont procédé à une application minimale de la loi sans aucune initiative pour lui donner vie.

L'inertie, la passivité, parfois l'accumulation de mesures dissuasives, ont privé le droit d'expression de toute réalité dans

ces entreprises. Même si éventuellement un accord a pu y être signé ; même si éventuellement des réunions (sans suites, sans résultats) ont pu y être organisées.

Dans cette catégorie, entrent les entreprises qui, méconnaissant l'esprit de la loi, formalisent à outrance l'expression en la réduisant à un jeu de questions-réponses où n'intervient plus aucune élaboration collective de solutions. L'expression se limite alors à la rédaction d'un cahier de revendications ou de critiques ; elle n'entraîne aucune discussion réelle au sein du groupe et ne crée aucun dynamisme de changement des relations et conditions de travail. Pour peu que les réponses attendues, du seul retour par la hiérarchie, tardent, alors les salariés se découragent et leur expression s'essouffle.

c) *Les absences de mise en œuvre.*

Il est enfin d'autres entreprises ayant délibérément ignoré le texte de la loi du 4 août 1982.

Argument majeur mis en avant par les employeurs de certaines entreprises petites ou moyennes, souvent dépourvues de représentation syndicale : « Chez nous l'expression se fait naturellement ; tout le monde se connaît, ma porte est toujours ouverte à ceux qui veulent me parler... »

Certains insistent en outre sur le coût (temps passé en réunions) de l'expression.

Bien souvent il n'existe dans ces entreprises aucune structure collective et le pouvoir de décision y est fortement centralisé.

*

* *

Ainsi que nous l'avions dit précédemment, le rapport gouvernemental a énoncé successivement, sans les qualifier ni en tirer aucune conclusion, les principaux traits des grandes entreprises et des P.M.E. Ce bilan d'application apporte ainsi la démonstration que le droit d'expression fonctionne bien dans les grandes entreprises mais est beaucoup moins adapté aux petites et moyennes entreprises.

D. - Les effets du droit d'expression.

Il est intéressant d'étudier à présent, à travers le bilan gouvernemental, les résultats concrets auxquels ont donné lieu les réunions sur le droit d'expression. Il faut cependant noter que dans une entreprise sur quatre ces réunions n'ont abouti à rien de tangible.

a) *Les effets sur les relations internes, l'information et la communication.*

Certains bilans constatent une amélioration de l'information et de la communication dans l'entreprise, à la suite des réunions des groupes d'expression.

Dans certains cas l'exercice du droit d'expression a débouché sur une revalorisation du rôle de la hiérarchie.

b) *Les effets sur les conditions matérielles du travail.*

Certains effets imputables à des réunions de groupes d'expression concernent :

- l'aménagement de postes et de locaux de travail ;
- des actions sur les nuisances ;
- l'adoption de certaines mesures de sécurité.

Les réalisations correspondent souvent à un souci d'amélioration des moyens de travail et de l'environnement immédiat des salariés. Les plus fréquentes concernent l'aménagement des postes de travail par l'acquisition de moyens matériels, l'amélioration des conditions de manutention, d'entretien et d'intervention sur les équipements.

De nombreux bilans font état d'actions relatives à l'aménagement des locaux, de modifications concernant l'implantation des postes, de réductions des nuisances telles que le bruit, la chaleur, le froid, le mauvais éclairage, etc.

Enfin, certaines mesures ont été prises pour améliorer la sécurité. D'autres encore répondent à des exigences de confort formulées par les salariés : il s'agit de l'attribution de vêtements de travail, de l'aménagement des vestiaires, de l'aménagement de salles de repos, de l'amélioration des conditions de transport, etc.

c) *Les effets sur le contenu et l'organisation du travail.*

Si les actions relatives à l'organisation et au contenu du travail sont moins fréquentes que les aménagements matériels, elles sont cependant constatées dans certains bilans, en particulier dans le secteur tertiaire.

Les problèmes d'organisation évoqués concernent l'ensemble des dysfonctionnements qui affectent les processus de travail.

Cependant, il apparaît que ces problèmes sont souvent plus complexes à traiter et de résolution moins immédiate.

Il est possible de préciser la nature des actions relatives à l'organisation du travail. Elles concernent :

- la simplification et l'uniformisation des procédures (par exemple : nouvelles méthodes de classement) ;

- l'aménagement du temps de travail : modification des planning ou des horaires ;

- la réorganisation et la redistribution des tâches (par exemple : rotation du personnel pour répartir les travaux pénibles, création de groupes « logistiques ateliers » pour l'approvisionnement des postes et le rangement des produits finis) ;

- la mise en place des nouveaux services ou la création de nouvelles fonctions (par exemple : création d'un service entretien, création de postes polyvalents) ;

- la mise en place d'actions de formation.

*
* *

A l'énoncé de toutes ces actions, il semble bien, ainsi que l'indique d'ailleurs Mme Frachon dans son rapport, que « les thèmes abordés à l'occasion des réunions d'expression montrent de fréquents débordements sur les compétences des organisations syndicales, des autres institutions représentatives du personnel dans l'entreprise et des C.H.S.C.T. en particulier ». Ainsi l'expérience montre qu'il y a souvent concurrence ou, du moins, double emploi entre les groupes d'expression et les institutions représentatives du personnel. Il est permis, à la limite, de se poser la question de savoir s'il était vraiment utile de créer une institution nouvelle pour développer des actions qui auraient pu l'être par des institutions préexistantes.

Pour corroborer cette impression, la plupart des observateurs notent un « essoufflement » du système.

2. LE RAPIDE ESSOUFFLEMENT DU SYSTÈME

Cette pause qui est intervenue rapidement après la mise en place du droit d'expression a été notée dans les rapports de Mme Frachon et de Mme Toutain.

A. - Le rapport sur la mise en œuvre des droits nouveaux des travailleurs de Mme Frachon.

Parmi les causes d'essoufflement du système, Mme Frachon signale :

- Les divergences sur le rôle de l'encadrement.

Il ont été souvent « à l'origine d'une grande partie des échecs des négociations ».

Mme Frachon indique, par ailleurs, que la participation des cadres eux-mêmes en tant que membres des groupes d'expression paraît constituer une difficulté spécifique. Elle a relevé « que les groupes d'expression comportant une forte proportion de personnels ingénieurs, de chercheurs connaissent des taux d'absentéisme très supérieurs à ceux des groupes rassemblant des représentants d'autres catégories socio-professionnelles ».

Cette attitude lui paraît liée à la place particulière qu'occupe l'encadrement dans la transmission de l'information et aux possibilités d'actions directes des cadres sur la matière du droit d'expression à l'occasion de leurs fonctions.

- Les fréquents débordements sur les compétences des représentants du personnel et des représentants syndicaux.

Mme Frachon signale les dangers lorsqu'elle indique que « les institutions représentatives du personnel ne se trouveront revitalisées par l'exercice du droit d'expression direct que si elles disposent des moyens de maîtriser ces flux d'information et de les utiliser pour l'accomplissement de leur fonction propre.

« Dans l'hypothèse où elles ne manifesteraient pas un surcroît de dynamisme, le danger apparaîtrait d'une utilisation des groupes d'expression par le patronat pour l'instauration d'une forme de dialogue déséquilibré au détriment des salariés et de leurs représentants au sein des instances traditionnelles. »

- La gestion de la procédure constitue, enfin, un point délicat.

Pour Mme Frachon, les suites qui sont données aux opinions formulées lors des réunions de groupes d'expression, sont essentielles pour le bon fonctionnement de la procédure. Les questions doivent faire l'objet d'une instruction sérieuse par le service compétent et donner lieu à une réponse circonstanciée.

« La nécessité d'assurer un suivi régulier des questions transmises à la hiérarchie a conduit les services de relations humaines à mettre sur pied des procédures visant à assurer la production de réponses systématiques. »

Mme Frachon indique, donc, par là même que seules les grandes entreprises disposant d'un service du personnel et de structures particulières peuvent assurer un suivi convenable des multiples questions soulevées lors des réunions des groupes d'expression.

Elle conclut qu'« un second souffle est en conséquence difficile à trouver ». Il lui est apparu que lorsque le droit d'expression avait pu entrer effectivement en application, il avait tendance à connaître, après une phase d'intérêt des salariés, une période de déclin caractérisée par des difficultés croissantes de la direction à apporter des réponses « satisfaisantes en temps voulu aux intéressés, une absence de renouvellement des thèmes évoqués en réunion, un absentéisme plus important, un scepticisme croissant sur l'intérêt de la procédure ».

Les causes peuvent en être :

- la rigidité du système ;
- l'incapacité des salariés à s'intéresser aux questions économiques.

Mme Frachon en tire la conséquence que « le dispositif le plus prometteur ne saurait être considéré comme irréversible dès lors que les salariés s'en désintéressent ».

B. - Le rapport de Mme Toutain sur le projet de loi.

Parmi les causes de l'« amoindrissement de l'intérêt pour la réforme », Mme Toutain cite :

- *La bureaucratisation d'une procédure qui doit rester souple.*

Or, Mme Toutain dénonce les nombreuses opérations formelles qui sont nécessaires pour assurer le suivi des avis émis par les salariés.

« Dans une entreprise de 2.000 salariés, 150 groupes d'expression de 10 à 15 personnes se réunissent une fois par mois, il faut transmettre 1.500 comptes rendus au comité d'établissement au cours de l'année. Chacun des groupes étudie deux sujets en un mois. »

- *L'insuffisance de la formation des animateurs des groupes.*

Mme Toutain considère qu'il serait souhaitable d'intégrer plus étroitement cette formation dans les plans de formation d'entreprise.

- *Enfin, la lenteur ou l'absence de réponses aux demandes des groupes ou la situation économique de l'entreprise concernée* sont citées également comme ayant nui au développement du droit d'expression.

C. - En fait, les premiers résultats sont décevants.

Le fait que 45 % seulement des entreprises comptant au moins 200 salariés aient conclu un accord, est peu positif.

De plus, dans la plupart des cas ces accords n'ont débouché sur rien ou presque. En effet, les établissements où les résultats sont importants, sont rares. Dans les autres, les résultats sont nuls ou très ponctuels. Cela explique la désaffection progressive des salariés pour ce droit d'expression qui ne leur apporte pas ou peu de satisfaction.

Quant à l'impact sur les institutions représentatives du personnel, il semble peu important. Quelques tendances sont néanmoins décelables :

- la mise en œuvre du droit d'expression des salariés semble appauvrir l'activité des délégués du personnel dans certains établissements ;

- les instances représentatives du personnel se sont pour l'instant peu associées au suivi de l'application du droit d'expression des salariés.

*
* *

Quels enseignements ont tirés de ce bilan les auteurs du projet de loi ?

IV. - LES PRINCIPAUX POINTS DE DIVERGENCE ENTRE LE PROJET DE LOI ET LA LOI DU 4 AOÛT 1982

Les divergences entre la loi du 4 août 1982 et le projet de loi portent sur quatre points principaux.

1. L'OBJET DU DROIT D'EXPRESSION EST ÉLARGI

Selon la loi actuelle, le droit d'expression porte seulement sur le contenu et l'organisation du travail des salariés ainsi que sur la définition et la mise en œuvre d'actions destinées à améliorer les conditions de travail dans l'entreprise.

Le projet de loi introduit la qualité de la production dans l'objet du droit d'expression. De même les actions visant à l'amélioration des conditions de travail ne sont plus mentionnées comme l'objet même de ce droit, ainsi que celles destinées à améliorer l'organisation de l'activité.

2. L'OBLIGATION DE NÉGOCIER LES MODALITÉS D'EXERCICE DU DROIT D'EXPRESSION

Elle sera étendue à toutes les entreprises concernées par le texte qui disposent d'« au moins un délégué syndical », c'est-à-dire les entreprises d'au moins cinquante salariés, sauf disposition conventionnelle plus favorable. La loi actuelle ne vise que les entreprises occupant au moins 200 salariés.

A défaut d'accord, ou, dans les entreprises ne disposant pas d'un délégué syndical, le chef d'entreprise devra obligatoirement consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, sur les modalités d'exercice du droit d'expression.

3. LES CONDITIONS D'OUVERTURE DE LA NÉGOCIATION SONT PRÉCISÉES

Elle devra s'ouvrir chaque année dans les entreprises n'ayant pas signé un accord.

Dans les entreprises disposant d'un accord, une réunion aura lieu tous les trois ans pour en dresser le bilan et envisager sa révision.

4. LES CONDITIONS PARTICULIÈRES D'EXERCICE DU DROIT A L'EXPRESSION POUR LE PERSONNEL D'ENCADREMENT

Le personnel d'encadrement exerçant des responsabilités hiérarchiques devra bénéficier de conditions spécifiques d'exercice du droit à l'expression pour les problèmes le concernant, indépendamment de sa participation au groupe d'expression de l'unité de travail.

5. LE CALENDRIER D'APPLICATION

La négociation devrait être engagée avant le 1^{er} juillet 1986 dans les entreprises n'ayant pas encore d'accord ainsi que dans celles où un accord a été conclu avant le 1^{er} juillet 1983. Dans les entreprises qui ont conclu un accord depuis le 1^{er} juillet 1983, la réunion de bilan et de révision éventuelle devra avoir lieu dans un délai de trois ans à compter de la date de cet accord.

EXAMEN DES ARTICLES

Article premier.

Définition du champ d'application du contenu et des conditions d'exercice du droit d'expression.

Cet article prévoit une nouvelle rédaction des articles L. 461-1 à L. 461-3 du code du travail.

Article L. 461-1 du code du travail.

Champ d'application et objet du droit d'expression.

Le projet de loi ne modifie pas le champ d'application déjà prévu dans la loi du 4 août 1982. Il regroupe l'ensemble des dispositions relatives à l'exercice du droit d'expression qui sont communes aux salariés des entreprises du secteur privé et du secteur public.

Les entreprises du secteur public mentionnées à l'article premier de la loi n° 83-675 du 26 juillet 1983 relative à la démocratisation du secteur public, appliqueront donc le texte qui nous est soumis, complété par les dispositions particulières à l'expression des salariés dans les entreprises publiques prévues par les articles L. 462-1 à L. 462-4 du code du travail.

Les modifications apportées à l'article L. 461-1 sont les suivantes :

- Dans la première phrase du premier alinéa de cet article, les termes « sociétés mutualistes » sont remplacés par ceux de « mutuelles » pour tenir compte des modifications terminologiques introduites par la loi n° 85-773 du 25 juillet 1985 portant réforme du code de la mutualité.

- Le contenu du droit d'expression est élargi aux conditions d'exercice du travail.

- L'objet du droit d'expression est défini ; il vise à améliorer les conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité

de la production dans l'unité de travail. L'Assemblée nationale a élargi cet objet à l'ensemble de l'entreprise.

- L'interdiction de fonder une sanction sur une opinion émise à l'occasion de l'exercice du droit d'expression est modifiée par l'introduction du mot : « légalement ». L'Assemblée nationale a supprimé cette adjonction qu'elle estime superflue.

- Le dernier alinéa fait l'objet d'une modification purement formelle.

Votre commission vous propose d'adopter sans modification cet article qui n'apporte aucun changement fondamental par rapport à la loi du 4 août 1982.

Article L. 461-2 du code du travail.

Rémunération du temps passé à l'exercice du droit d'expression comme temps de travail.

La modification apportée à cet article est purement rédactionnelle. L'Assemblée nationale y a apporté une modification non moins formelle.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

Article L. 461-3 du code du travail.

Extension de l'obligation de négocier et périodicité des négociations.

La nouvelle rédaction de cet article modifie profondément l'application du droit d'expression :

- L'intervention obligatoire d'un accord contractuel pour fixer les modalités d'exercice du droit d'expression est prévue pour toutes les entreprises disposant d'au moins un délégué syndical. La présence de ce délégué syndical dans l'entreprise peut résulter soit des dispositions légales soit d'une convention plus favorable : cela veut dire que toutes les entreprises visées à l'article L. 461-1 qui occupent au moins cinquante salariés ou qui ont signé une convention prévoyant la présence d'un délégué syndical, même si elles n'atteignent pas cette taille, sont tenues d'engager une négociation avec les organisations syndicales représentatives afin de déterminer les modalités d'exercice du droit d'expression qui prendront la forme d'un accord si la négociation aboutit.

Le texte précise que cet accord doit être conforme à la définition de la convention et de l'accord collectif de travail donnée par l'article L. 132-2 du code du travail.

Il fait, en outre, référence aux articles L. 132-19 et L. 132-20 relatifs aux niveaux de négociation des accords d'entreprise, aux règles de composition des délégations syndicales et à la rémunération du temps passé à négocier.

Les troisième et quatrième alinéas fixent les délais dans lesquels les employeurs doivent s'acquitter de l'obligation de négocier :

- En l'absence d'accord, la négociation doit être engagée à l'initiative de l'employeur au moins une fois par an.

- Si un accord est intervenu, l'employeur doit provoquer tous les trois ans une réunion avec les organisations syndicales représentatives afin d'examiner les résultats et si l'une des parties le demande (employeur ou organisations syndicales), engager une nouvelle négociation de l'accord.

Le cinquième alinéa autorise la conclusion d'un accord au niveau des établissements à condition que l'ensemble des établissements et groupes d'établissements de l'entreprise soient couverts par la négociation.

Le sixième alinéa précise que le point de départ des délais dans lesquels l'employeur doit s'acquitter de ses obligations est la date d'ouverture de la négociation précédente. A défaut d'initiative de l'employeur dans les délais fixés, une organisation syndicale représentative peut provoquer une négociation qui s'engage obligatoirement quinze jours après la présentation de la demande syndicale. Cette demande est transmise aux autres organisations syndicales par l'employeur dans les huit jours.

Enfin, le dernier alinéa de l'article prévoit le dépôt de l'accord ou du procès-verbal de désaccord auprès de l'autorité administrative compétente dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

L'Assemblée nationale a apporté cinq modifications d'inégale importance à cet article :

- Elle a, tout d'abord, modifié le premier alinéa en précisant que les délégués syndicaux étaient désignés dans l'entreprise par les sections syndicales des organisations représentatives au plan national. Cette précision inutile ne fait que reprendre des dispositions du code du travail connues de tous qui s'appliquent de façon évidente au texte. De plus, elle rend tout à fait incompréhensible la rédaction de cet alinéa, qui était déjà suffisamment compliquée dans le texte initial.

Enfin, au-delà de la rédaction, le fond même du texte nous semble répréhensible. L'étude du bilan d'application à laquelle votre commission a procédé démontre à l'évidence que les seules et rares entreprises dans lesquelles le droit d'expression a été mis en place de façon satisfaisante, c'est-à-dire de façon à donner des résultats importants et intéressants, sont les très grandes entreprises. Le bilan fait état d'une seule entreprise qui a affecté à plein temps un membre de la direction du personnel à la mise en œuvre et au suivi du droit d'expression et qui a informatisé tout le système concernant ce droit. Il est évident que seule une très grande entreprise peut disposer de tels moyens et que la plupart des P.M.E. n'ont ni direction du personnel, ni les moyens financiers suffisants pour appliquer le droit d'expression de façon efficace. Le bilan signale, d'ailleurs, que l'absence de mise en œuvre du droit d'expression concerne principalement les entreprises dont l'effectif est inférieur à 200 salariés. Il semble, enfin, que les rapports établis par les entreprises de plus de 50 salariés et qui ont servi de base au rapport du Gouvernement, concernent une période trop courte (entre un et deux ans) pour qu'il soit possible d'en tirer des conclusions définitives. Votre commission estime plus raisonnable de prendre un recul suffisant et de poursuivre l'expérience déjà commencée sur les mêmes bases. Elle vous propose, en conséquence, un amendement tendant à revenir au seuil de 200 salariés qui était prévu dans la loi du 4 août 1982.

- L'Assemblée nationale a adopté au quatrième alinéa de cet article, deux amendements qu'elle a présentés comme étant de pure forme. Si votre commission se range à cette interprétation pour la première modification, elle estime que la seconde retire à l'employeur la possibilité d'engager au bout de trois ans, une nouvelle négociation de l'accord pour réserver cette faculté aux seules organisations syndicales. Votre commission vous propose donc d'en revenir par amendement, au texte initial du projet de loi.

- L'Assemblée nationale a, enfin, précisé par deux amendements aux cinquième et sixième alinéas, que la négociation peut avoir lieu au niveau des groupes d'établissements et que l'obligation d'information des organisations syndicales par l'employeur ne s'applique qu'aux organisations représentatives.

Outre les deux amendements qui ont été exposés ci-dessus, votre commission vous propose de prévoir un délai supérieur à un an pour engager une nouvelle négociation dans l'entreprise en l'absence d'accord sur le droit d'expression. Si la situation est bloquée dans l'entreprise, il semble qu'un délai d'un an soit insuffisant pour espérer un changement complet des mentalités. Il paraîtrait à la fois plus raisonnable et efficace de n'astreindre

l'employeur qu'à une négociation tous les deux ans. La période de négociation pourrait coïncider avec celle du renouvellement du mandat du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui a lieu tous les deux ans. Il semble ainsi opportun à votre commission de faire coïncider dans le temps, deux événements qui concernent l'entreprise et dont les finalités sont proches l'une de l'autre.

Votre commission vous propose d'adopter cet article ainsi amendé.

Article 2.

Consultation des institutions représentatives du personnel et contenu des accords.

Les dispositions qui figurent actuellement dans les cinq derniers alinéas de l'article L. 461-3 sont reprises et modifiées par deux nouveaux articles introduits par le projet de loi dans le code du travail.

Article L. 461-4 du code du travail.

Consultation des institutions représentatives en l'absence d'accord.

Le dernier alinéa de l'actuel article L. 461-3 prévoit, à défaut de négociation dans les entreprises de moins de 200 salariés, la consultation obligatoire par l'employeur du comité d'entreprise ou des délégués du personnel sur les modalités d'exercice du droit d'expression.

Le nouvel article L. 461-4 rend cette consultation obligatoire non seulement dans les entreprises n'entrant pas dans le champ d'application de la négociation obligatoire mais aussi dans toutes celles où la négociation obligatoire n'aboutit pas à un accord.

L'Assemblée nationale n'a apporté qu'une modification de forme à cet article.

Votre commission poursuit sa logique et vous propose, par un amendement de coordination, d'en revenir au texte de la loi du 4 août 1982. Seules les entreprises de moins de 200 salariés seraient ainsi astreintes à la consultation obligatoire des institutions représentatives du personnel, à défaut de négociation.

Article L. 461-5 du code du travail.

Contenu des accords sur le droit d'expression.

Cet article reprend et complète les dispositions du deuxième au cinquième alinéas de l'actuel article L. 461-3, qui déterminent le contenu obligatoire des accords sur le droit d'expression.

Le 1° concernant le niveau, le mode d'organisation, la fréquence et la durée des réunions est repris sans changement.

Au 2°, à la mention des vœux et avis se substituent les termes plus précis de demandes et propositions du personnel et d'avis émis dans le cas où le personnel est consulté par l'employeur. L'Assemblée nationale a tenu à préciser à cet endroit que cette consultation devrait s'effectuer sans porter atteinte aux prérogatives des institutions représentatives du personnel. Votre commission ne s'oppose nullement, bien au contraire, à cette adjonction qui démontre à l'évidence que l'exercice du droit d'expression peut faire double emploi avec le rôle dévolu aux institutions représentatives et, en particulier, avec le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Le 3° reprend la terminologie de l'alinéa 2° en ce qui concerne l'information des salariés et des institutions représentatives du personnel sur les suites données au travail des groupes d'expression. De plus, alors que jusqu'à présent seul l'employeur devait faire connaître ces suites aux interlocuteurs concernés, le nouveau texte ne désigne plus aucun responsable et emploie les termes flous de « mesures destinées à permettre » aux salariés ainsi qu'aux institutions représentatives du personnel de prendre connaissance des demandes, avis et propositions ainsi que des suites qui leur sont réservées.

Le 4° introduit une stipulation obligatoire nouvelle dans l'accord sur le droit d'expression en prévoyant des réunions spécifiques du personnel d'encadrement ayant des responsabilités hiérarchiques. Ces réunions n'excluraient nullement la participation de ces cadres au groupe d'expression de leur unité de travail. Elles leur donneraient la possibilité supplémentaire de participer à des groupes d'expression inter-services. Votre commission a été sensible aux demandes formulées par le personnel d'encadrement qui se déclare favorable à cette disposition nouvelle tout en déplorant qu'elle ne soit pas étendue à l'encadrement fonctionnel et, en particulier, aux cadres et techniciens qui exercent leur activité dans plusieurs unités de travail. Pour répondre à cette demande, votre commission vous propose d'instituer des réunions spécifiques pour l'ensemble du personnel

d'encadrement mais d'introduire là une simple possibilité et non une stipulation devant figurer obligatoirement dans l'accord sur le droit d'expression. Une procédure spécifique d'expression ne semble pas, en effet, indispensable tant dans les grandes entreprises où les réunions de cadres existent depuis longtemps que dans les petites où le nombre très réduit de cadres rend la procédure sans objet. Votre commission estime qu'il suffit que la loi prévoie de telles dispositions pour les partenaires sociaux qui ressentent le besoin d'une procédure spécifique.

Elle estime également intéressant de mentionner dans le texte le rôle particulier que peut être amené à jouer l'encadrement dans le groupe d'expression auquel il participe avec les salariés des autres catégories professionnelles.

Tel est le sens de l'amendement que votre commission vous propose d'adopter.

Enfin, le dernier alinéa de cet article précise que la consultation des institutions représentatives prévue à l'article L. 461-4 doit porter sur l'ensemble des points appelés à être traités dans un éventuel accord.

Votre commission vous propose d'adopter cet article ainsi amendé.

Article 3.

Sanctions.

L'article 8 de la loi du 4 août 1982 applique les peines prévues pour le délit d'entrave à l'exercice du droit syndical, au refus par l'employeur de négocier l'accord sur le droit d'expression dans les entreprises de plus de deux cents salariés.

Le présent article codifie ces dispositions en les introduisant dans un nouveau chapitre VI du titre VIII du Livre IV du code du travail.

Il introduit, à cette occasion, un nouvel alinéa appliquant les peines prévues pour réprimer le délit d'entrave au fonctionnement du comité d'entreprise ou à l'exercice des fonctions de délégué du personnel, à l'employeur qui refuse de consulter ces instances en l'absence d'accord.

Votre commission tient à rappeler que ces peines consistent en un emprisonnement de deux mois à un an et en une amende de 2.000 F à 20.000 F, l'emprisonnement pouvant être porté à deux ans et l'amende à 40.000 F en cas de récidive.

Il semble que les sanctions soient sévères pour un texte qui a été et est actuellement présenté par le Gouvernement comme non contraignant. Si l'employeur laisse passer les délais prévus à l'article L. 461-3 ou s'il omet de consulter les institutions représentatives, il peut se retrouver en prison.

Ces sanctions sont unilatérales. Elles ne sont en aucun cas prévues à l'encontre des autres parties en cause, à savoir les organisations syndicales représentatives auxquelles le projet de loi donne pourtant le pouvoir d'engager les négociations à défaut d'initiative de l'employeur dans les délais fixés.

Ne serait-il pas possible de parler ici d'une véritable justice de classe ? En ce qui concerne cet accord sur le droit d'expression, l'une des parties porte toutes les responsabilités de l'échec jusqu'à les payer de sa propre liberté ; les autres parties, tout en ayant le même pouvoir d'engager la négociation se retrouvent déchargées par le texte de toute responsabilité et de tout devoir.

Ces motifs conduisent votre commission à vous proposer la suppression de cet article 3 et à rétablir ainsi l'égalité dans les rapports contractuels.

Votre Commission vous propose d'adopter cet article ainsi amendé.

Article 4.

Délais de négociation.

La loi du 4 août 1982 avait fixé à six mois à compter de sa promulgation la date limite pour engager les négociations dans les entreprises.

Cet article fixe les délais dans lesquels les employeurs devront s'acquitter de l'obligation de négocier :

- dans les entreprises ne disposant d'aucun accord ou si cet accord a été conclu avant le 1^{er} juillet 1983, la négociation doit être engagée avant le 1^{er} juillet 1986 ;

- dans les entreprises où l'accord est postérieur au 1^{er} juillet 1983, l'employeur doit provoquer une réunion sur les résultats de l'accord et procéder éventuellement à une nouvelle négociation, dans les trois ans qui suivent la date de signature.

Votre commission respecte la logique introduite par le nouvel article L. 461-3 qui distingue les entreprises ayant ou non signé un accord. Elle estime que la même logique doit s'appliquer dans la fixation des délais.

Une négociation ne doit être obligatoirement engagée avant le 1^{er} juillet 1986 que dans les entreprises ne disposant d'aucun accord.

En revanche, dans les entreprises ayant signé un accord, l'employeur n'est tenu qu'à convoquer une réunion sur les résultats de l'accord et ne doit pas être astreint à engager une négociation sous peine d'aller à l'encontre des termes mêmes de l'article L. 461-3 tel qu'il est rédigé dans le projet de loi.

Tel est le but recherché par l'amendement de votre commission qui vous propose d'appliquer la loi pour la première fois aux entreprises ayant signé un accord, dans un délai de trois ans à compter de la date de cet accord et, au plus tôt, à compter du 1^{er} juillet 1986 afin de laisser aux entreprises le temps de mettre en œuvre la loi nouvelle.

Votre Commission vous propose d'adopter cet article ainsi amendé.

Article 5.

Rapport adressé au Parlement.

L'Assemblée nationale a introduit dans le texte un article additionnel obligeant le Gouvernement à adresser au Parlement tous les trois ans, la première fois avant le 31 décembre 1989, un rapport rendant compte de l'application du droit d'expression.

Votre commission estime l'expérience sur le droit d'expression encore trop récente pour adopter déjà un régime de croisière consistant à produire périodiquement un rapport d'application.

La conclusion du bilan gouvernemental insiste sur le fait que l'expression des salariés ne peut être qu'une œuvre à long terme. Aussi ne faut-il pas tirer des conclusions trop hâtives après une simple expérience d'un an et demi, compte tenu des délais de négociation qui expiraient le 4 février 1983 et des inévitables délais de mise en place qui ont suivi.

La sagesse serait plutôt de n'exiger au début qu'un seul rapport gouvernemental qui serait remis aux Assemblées à une date plus rapprochée que celle prévue par l'Assemblée nationale ; le Parlement resterait ainsi libre de tirer les conclusions de ce rapport et de poursuivre ou non l'expérience.

Tels sont les motifs qui ont conduit votre commission à vous présenter un amendement prévoyant la présentation d'un rapport gouvernemental au Parlement avant le 30 juin 1988.

Votre commission vous propose d'adopter cet article ainsi amendé.

TABLEAU COMPARATIF

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la Commission
--	--	--	--
Code du travail.			
« TITRE SIXIÈME	Article premier.	Article premier.	Article premier.
« DROIT D'EXPRESSION DES SALARIÉS	Les articles L. 461-1 à L. 461-3 du code du travail sont remplacés par les disposi- tions suivantes :	Alinéa sans modification.	Alinéa sans modification.
« 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 sociétés mutualistes, les orga- nismes 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 collective sur le contenu et l'organisation de leur travail ainsi que sur la définition et la mise en œuvre d'actions desti- nées à améliorer les conditions de travail dans l'entreprise.	« Art. L. 461-1. - Dans les entreprises ou établissements industriels, commerciaux et 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'éta- blissement public administratif, les associations de quelque nature que ce soit ou tout orga- nisme de droit privé, les salariés bénéficient d'un droit à l'ex- pression directe et collective 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 amélio- rer leurs conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité de la production dans l'unité de travail considérée	« Art. L. 461-1. - Dans les entreprises..	« Art. L. 461-1. - Conforme.
		... l'unité de travail à laquelle ils appartiennent et dans l'entre- prise.	
		« Les opinions...	
« Les opinions émises dans le cadre du droit défini au présent titre, par les salariés, quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement.	« Les opinions que les sala- riés, quelle que soit leur place dans la hiérarchie profession- nelle, émettent dans l'exercice du droit d'expression ne peu- vent motiver légalement une sanction ou un licenciement.	... motiver une sanction ou un licenciement.	
« Les dispositions des alinéas précédents s'appliquent égale- ment aux établissements pub- lics à caractère industriel et	« Les dispositions des alinéas précédents sont également applicables d'une part, aux établissements publics à carac-	« Alinéa sans modification.	

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p>Code du travail.</p> <p>commercial, ainsi qu'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.</p>	<p>rière 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 industriel et commercial lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé.</p>	<p>« Art. L. 461-2 - Le droit... ... Le temps consacré à l'exercice est payé comme temps de travail.</p>	<p>« Art. L. 461-2 - Conforme.</p>
<p>« Art. L. 461-2 - Le droit institué à l'article L. 461-1 s'exerce sur les lieux et pendant le temps de travail. Il est payé comme tel.</p>	<p>« 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.</p>	<p>« Art. L. 461-3 - Dans les entreprises... ... 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.</p>	<p>« Art. L. 461-3 - Dans les entreprises et organismes visés à l'article L. 461-1, dont l'effectif habituel est au moins de 200 salariés, les modalités d'exercice... ... syndicales représentatives.</p>
<p>« Art. L. 461-3 (1^{er} alinéa) - Dans les entreprises et organismes visés à l'article L. 461-1, et occupant au moins deux cents salariés, les modalités d'exercice du droit à l'expression sont définies par un accord conclu entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.</p>	<p>« 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 premier 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.</p>	<p>« Art. L. 133-2 - La représentativité des organisations syndicales est déterminée d'après les critères suivants :</p> <ul style="list-style-type: none">« - les effectifs ;« - l'indépendance ;« - les cotisations ;« - l'expérience et l'ancienneté du syndicat ;« - l'attitude patriotique pendant l'occupation.	<p>« Art. L. 412-11 (1^{er} alinéa) - Chaque syndicat représentatif qui constitue une section syndi-</p>

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p>—</p> <p>Code du travail.</p> <p>cale dans les entreprises et organismes visés par l'article L. 421-1 qui emploient au moins cinquante salariés désigne, dans les limites fixées à l'article L. 412-13, un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès du chef d'entreprise.</p>			
<p>« Art. L. 132-2 - La convention ou l'accord collectif de travail est un acte, écrit à peine de nullité, qui est conclu entre :</p>			
<p>« - d'une part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au plan national conformément à l'article L. 133-2 du présent code, ou qui sont affiliées auxdites organisations, ou qui ont fait la preuve de leur représentativité dans le champ d'application de la convention ou de l'accord :</p>			
<p>« - d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs ou tout autre groupement d'employeurs, ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement.</p>			
<p>« Les associations d'employeurs constituées conformément aux dispositions de la loi du 1^{er} juillet 1901, qui ont compétences pour négocier des conventions et accords collectifs, sont assimilées aux organisations syndicales pour les attributions conférées à celles-ci par le présent titre.</p>			
<p>« Art. L. 132-4 - La convention et l'accord collectif de travail peuvent comporter des dispositions plus favorables aux salariés que celles des lois et règlements en vigueur. Ils ne peuvent déroger aux dispositions d'ordre public de ces lois et règlements.</p>			
<p>« Art. L. 132-19. - La convention, ou à défaut, les ac-</p>	<p>« Cet accord est négocié conformément aux dispositions</p>	<p>« Alinéa sans modification.</p>	<p>« Alinéa sans modification.</p>

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p>Code du travail</p> <p>cordes d'entreprise sont négociés entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise au sens de l'article L. 132-2.</p> <p>« Une convention ou des accords peuvent être conclus au niveau d'un établissement ou d'un groupe d'établissements dans les mêmes conditions.</p> <p>« Art. L. 132-20 - La délégation de chacune des organisations représentatives parties à des négociations dans l'entreprise comprend obligatoirement le délégué syndical de l'organisation dans l'entreprise ou, en cas de pluralité de délégués, au moins deux délégués syndicaux.</p> <p>« Chaque organisation peut compléter sa délégation par des salariés de l'entreprise, dont le nombre est fixe par accord entre l'employeur et l'ensemble des organisations visées à l'alinéa précédent. A défaut d'accord, ce nombre est au plus égal, par délégation, à celui des délégués syndicaux de la délégation. Toutefois, dans les entreprises n'ayant qu'un seul délégué syndical, ce nombre peut être porté à deux.</p> <p>« Le temps passé à la négociation est payé comme temps de travail à échéance normale.</p>	<p>des articles L. 132-19 et L. 132-20</p> <p>« 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.</p> <p>« 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</p>	<p>« Alinéa sans modification.</p> <p>« Dans le cas... ...l'employeur est tenu au moins une fois tous les trois ans de provoquer une réunion avec les organisations syndicales représentatives en vue d'examiner les résultats de cet accord et</p>	<p>« En l'absence de l'accord prévu à l'alinéa premier, l'employeur doit engager une négociation en vue de la conclusion éventuelle d'un tel accord, dans un délai de quinze jours à compter de la date d'expiration de chaque mandat du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.</p> <p>« Dans le cas où cet accord existe, l'employeur doit provoquer tous les trois ans une réunion avec les organisations syndicales représentatives pour examiner les résultats de cet accord et engager, si l'une des</p>

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la Commission
Code du travail.	et, si l'une des parties le demande, d'engager la négociation dudit accord	d'engager la renégociation dudit accord à la demande d'une organisation syndicale représentative.	<i>parties le demande, une nouvelle négociation</i> 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.	« Dans les entreprises...	« Alinéa sans modification.
	« 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.	... au niveau des établissements ou des groupes d'établissements à condition... ... négociation. « A défaut...	« Alinéa sans modification.
« Art. L. 132-29 (2 ^e alinéa). - Si, au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu, il est établi un procès-verbal de désaccord dans lequel sont consignées, en leur dernier état, les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement. Ce procès-verbal doit donner lieu à dépôt, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans les conditions prévues à l'article L. 132-10.	« 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 compétente conformément aux dispositions de l'article L. 132-10. »	... organisations syndicales représentatives par l'employeur dans les huit jours.	« Alinéa sans modification.
« Art. L. 132-10 - Sans préjudice des dispositions de l'article L. 742-2, les conventions et accords collectifs de travail, ainsi que leurs avenants et annexes, sont déposés par la partie la plus diligente auprès des services du ministre chargé du travail et, pour ce qui concerne les professions agricoles, auprès des services du ministre chargé de l'agriculture.		« Alinéa sans modification.	
« La partie la plus diligente remet également un exemplaire de chaque convention ou			

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la Commission
Code du travail			
accord collectif de travail au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.			
« Pour les conventions et accords collectifs visés à l'article L. 132-26, le dépôt ne peut intervenir qu'après un délai de huit jours à dater de leur conclusion.			
« Les textes sont applicables, sauf stipulations contraires, à partir du jour qui suit leur dépôt auprès du service compétent.			
« Il peut être donné communication et délivré copie des textes déposés.			
	Art. 2.	Art. 2.	Art. 2.
	Sont insérés, dans le livre IV (première partie : législative) du code du travail, après l'article L. 461-3, les articles suivants :	Alinéa sans modification.	Alinéa sans modification.
« Art. L. 461-3 (dernier alinéa). - Dans les entreprises de moins de deux cents salariés, à défaut de négociation, le chef d'entreprise doit obligatoirement 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.	« 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. 461-4 - Dans les entreprises où aucun délégué syndical n'a été désigné ou dans lesquelles l'accord... ...salariés	« Art. L. 461-4 - Dans les entreprises et organismes visés à l'article L. 461-1 dont l'effectif habituel est de moins de 200 salariés, à défaut de négociation, l'employeur doit obligatoirement consulter... ...salariés.
« Art. L. 461-3 (2°, 3°, 4° et 5° alinéas) - Cet accord comporte des stipulations concernant :	« Art. L. 461-5 - L'accord visé à l'alinéa premier de l'article L. 461-3 comporte des stipulations concernant :	« Art. L. 461-5 - Alinéa sans modification.	« Art. L. 461-5 - Alinéa sans modification.
« 1° le niveau, le mode d'organisation, la fréquence et la durée des réunions permettant l'expression des salariés ;	« 1° le niveau, le mode d'organisation, la fréquence et la durée des réunions permettant l'expression des salariés ;	« alinéa sans modification.	« alinéa sans modification.
« 2° les mesures destinées à assurer, d'une part, la liberté d'expression de chacun, d'autre part, la transmission des vœux et des avis à l'employeur ;	« 2° 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	« 2° les mesures... ...demandes et propositions des salariés ainsi que	« alinéa sans modification.

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la Commission
Code du travail	celle des avis émis par ce personnel dans le cas où il est consulté par l'employeur.	celle des avis émis par les salariés dans les cas où ils sont consultés par l'employeur sans préjudice des dispositions des titres premier, II et III du livre IV et du chapitre VI du titre III du livre II du présent code ;	« Alinea sans modification.
« 3° les conditions dans lesquelles l'employeur fait connaître aux salariés concernés, aux organisations syndicales représentatives, au comité d'entreprise, au comité d'hygiène et de sécurité ou à toute autre commission compétente légalement instituée dans l'entreprise ou l'organisme, la suite qu'il a réservée à ces vœux et avis.	« 3° 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 ;	« Alinea sans modification.	« 4° Les conditions spécifiques d'exercice du droit à l'expression dont peuvent bénéficier, outre leur participation et leur rôle dans les groupes auxquels ils sont rattachés, les personnels d'encadrement ayant ou non des responsabilités hiérarchiques.
« 4° 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. »	« Alinea sans modification.	« Alinea sans modification.
Art. 3	Le titre VIII du livre IV du code du travail (première partie législative) est complété par un chapitre VI ainsi rédigé	Art. 3.	Art. 3.
« CHAPITRE VI	« Droit d'expression des salariés	Alinea sans modification.	<i>Supprimé</i>
« Art. L. 481-2 - Toute entrave apportée à l'exercice du	« 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.	« CHAPITRE VI	« Art. L. 486-1 - Alinea sans modification.
		« Droit d'expression des salariés	

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p>Code du travail.</p> <p>droit syndical défini par les articles L. 412-1 et L. 412-4 à L. 412-20 sera punie d'un emprisonnement de deux mois à un an et d'une amende de 2.000 F à 20.000 F ou de l'une de ces deux peines seulement.</p> <p>« En cas de récidive, l'emprisonnement pourra être porté à deux ans et l'amende à 40.000 F.</p>	<p>« 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. »</p>	<p>« L'employeur qui refuse dans les cas prévus par l'article L. 461-4 de consulter...</p> <p>...L. 482-1 »</p>	
<p>« Art. L. 433-1 - Toute entrave apportée, soit à la constitution d'un comité d'entreprise, d'un comité d'établissement ou d'un comité central d'entreprise, soit à la libre désignation de leurs membres, soit à leur fonctionnement régulier, notamment par la méconnaissance des dispositions des articles L. 433-13, L. 436-1 à L. 436-3 et des textes réglementaires pris pour leur application, sera punie d'un emprisonnement de deux mois à un an et d'une amende de 2.000 F à 20.000 F ou de l'une de ces deux peines seulement.</p> <p>« En cas de récidive, l'emprisonnement pourra être porté à deux ans et l'amende à 40.000 F.</p>			
<p>« Art. L. 482-1 - Quiconque aura porté ou tenté de porter atteinte, soit à la libre désignation des délégués du personnel, soit à l'exercice régulier de leurs fonctions, notamment par la méconnaissance des dispositions des articles L. 425-1 à L.425-3 et des textes réglementaires pris pour leur application, sera puni d'un emprisonnement de deux mois à un</p>			

Texte en vigueur	Texte du projet de loi	Texte adopté par l'Assemblée nationale en première lecture	Propositions de la Commission
<p>Code du travail</p> <p>an et d'une amende de 2 000 F à 20 000 F ou de l'une de ces deux peines seulement</p> <p>« En cas de récidive, l'emprisonnement peut être porté à deux ans et l'amende à 40 000 F.</p>	<p>Art. 4</p> <p>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.</p>	<p>Art. 4</p> <p>Sans modification.</p>	<p>Art. 4.</p> <p>La négociation prévue au troisième alinéa de l'article L. 461-3 du code du travail, doit être engagée, avant le 1^{er} juillet 1986, dans les entreprises et organismes visés audit article, qui ne disposent pas d'un accord sur les modalités d'exercice du droit d'expression.</p>
<p>Loi n° 82-689 du 4 août 1982.</p> <p>Art. 8.</p> <p>Les négociations en vue de la conclusion de l'accord prévu à l'article L. 461-3 du code du travail doivent être engagées dans un délai de six mois à compter de la promulgation de la présente loi. Dans les entreprises visées au premier alinéa du même article, l'employeur qui refuse d'engager des négociations est passible des peines prévues à l'article L. 481-2.</p>	<p>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.</p>		<p>Dans les entreprises et organismes qui disposent d'un accord, les dispositions du quatrième alinéa de l'article L. 461-3 du code du travail s'appliquent, pour la première fois, dans un délai de trois ans à compter de la date de cet accord et, au plus tôt, le 1^{er} juillet 1986.</p>
<p>Art. 10.</p>		<p>Art. 5.</p>	<p>Art. 5.</p>
<p>Le Gouvernement adressera au Parlement, avant le 30 juin 1985, un rapport relatif à l'application des articles L. 461-1 à L. 461-3 du code du travail.</p> <p>Compte tenu des conclusions de ce rapport, une loi déterminera, avant le 31 décembre 1985, les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans les entreprises mentionnées à l'article L. 461-1.</p>		<p>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.</p>	<p>Le Gouvernement adressera au Parlement avant le 30 juin 1988, un rapport rendant compte de l'application des articles L. 461-1 à L. 461-5 du code du travail.</p>