

# SÉNAT

PREMIERE SESSION ORDINAIRE DE 1965-1966

---

Enregistré à la Présidence du Sénat, le 6 décembre 1965.  
Rattaché, pour ordre, au procès-verbal de la séance du 19 novembre 1965.

---

## RAPPORT

FAIT

au nom de la Commission des Affaires sociales (1), sur le projet de loi, ADOPTÉ PAR L'ASSEMBLÉE NATIONALE, modifiant certaines dispositions de l'ordonnance n° 45-280 du 22 février 1945 instituant des comités d'entreprises,

Par M. Roger MENU,

Sénateur.

---

(1) Cette commission est composée de : MM. Roger Menu, président ; André Plait, Lucien Grand, Roger Lagrange, vice-présidents ; Marcel Lambert, Louis Roy, François Levacher, secrétaires ; Hubert d'Andigné, Emile Aubert, Marcel Audy, Pierre Barbier, Hamadou Barkat Gourat, Maurice Bayrou, Daniel Benoist, Lucien Bernier, Raymond Bossus, Pierre Bouneau, Joseph Brayard, André Bruneau, Omer Capelle, Mme Marie-Hélène Cardot, MM. Marcel Darou, Michel Darras, Adolphe Dutoit, Abel Gauthier, Paul Guillaumot, Louis Guillou, Jacques Henriot, Arthur Lavy, Bernard Lemarié, Paul Levêque, Robert Liot, Henri Loste, Georges Marie-Anne, André Méric, Léon Messaud, Alain Poher, Alfred Poroï, Roger Poudonson, Eugène Romaine, Charles Sinsout, Robert Soudant, Mme Jeannette Thorez-Vermeersch, M. Raymond de Wazières.

Voir les numéros :

Assemblée Nationale (2<sup>e</sup> législ.) : 1348, 1448, 1506 et In-8° 399.

Sénat : 298 (1964-1965).

## SOMMAIRE

---

	Pages.
<b>PREMIÈRE PARTIE. — Historique</b> .....	6
I. — La situation du début de l'ère industrielle à 1945.....	6
II. — L'ordonnance du 22 février 1945 et la loi du 16 mai 1946.....	9
A. — La législation.....	9
1° Champ d'application.....	9
2° Création et suppression.....	11
3° Personnalité civile et capacité.....	11
4° Composition .....	11
5° Attributions et pouvoirs.....	18
6° Fonctionnement .....	21
7° Ressources et gestion.....	24
8° Tableaux des textes législatifs et réglementaires...	26
B. — La situation dans les faits depuis 1945.....	27
1° Le non-respect de la loi.....	28
2° Le manque de moyens financiers.....	29
3° L'état d'esprit.....	30
<b>DEUXIÈME PARTIE. — Analyse du projet de loi</b> .....	31
1° Elargissement des attributions des comités.....	31
2° Amélioration de l'information des membres des comités .....	32
3° Amélioration de la représentation des salariés et de la protection de leurs délégués.....	33
4° Renforcement des sanctions pour inobservation de la loi.....	35
<b>TROISIÈME PARTIE. — Les débats à l'Assemblée Nationale</b> .....	36
<b>QUATRIÈME PARTIE. — Examen du projet de loi en Commission</b> .....	38
<b>CINQUIÈME PARTIE. — Amendements proposés par la Commission</b> .....	49
<b>ANNEXE. — Ordonnance du 22 février 1945 instituant les comités d'entreprises</b> .....	51

---

Mesdames, Messieurs,

L'Assemblée Nationale adoptait, dans sa séance du 29 juin 1965, un projet de loi modifiant certaines dispositions de l'ordonnance n° 45-280 du 22 février 1945 instituant des comités d'entreprises. Le Sénat se trouve maintenant saisi de ce texte et doit l'examiner sur rapport de sa Commission des Affaires sociales.

Nous pensons qu'il est nécessaire, pour prendre une vue d'ensemble de la réforme soumise à nos délibérations, de la situer au moyen d'une brève analyse historique, par rapport à l'état de choses actuellement existant en rappelant au préalable sur quels supports repose cette ordonnance de 1945 qui est la charte des comités d'entreprises, modifiée à plusieurs reprises sur des points particuliers.

## HISTORIQUE

### I. — La situation, du début de l'ère industrielle à 1945.

C'est une simple constatation que de rappeler l'entrée, aux environs du milieu du siècle dernier, de notre pays dans une ère économique entièrement nouvelle, celle de l'industrialisation, de la concentration des moyens financiers et bancaires. Cette époque a marqué, en France, la fin du régime exclusif du petit artisanat et de la toute petite industrie réduite au cercle étroit de l'entreprise familiale, de l'atelier comportant à peine quelques salariés et quelquefois aucun.

Désormais, les industries, les groupements économiques et financiers vont devenir de vastes complexes et, dès ce moment, à la suite de confrontations parfois pacifiques mais souvent douloureuses et brutales entre milieux patronaux, pouvoirs publics et représentants des travailleurs, allait commencer la lente construction de l'édifice de protection légale et sociale qui s'appelle le droit du travail.

Citons quelques-unes des principales pierres de cet édifice :

- en 1884, la loi sur la liberté syndicale ;
- en 1896, la loi sur les accidents du travail ;
- en 1930, la loi sur les assurances sociales ;
- en 1936, les lois sur les congés payés, sur la semaine de 40 heures, sur les conventions collectives.

Au cours de ces quelques dizaines d'années, tout un ensemble de textes avaient vu ou allaient voir le jour avec, comme objectif, l'amélioration, l'humanisation, des rapports dans le monde du travail :

- le travail des enfants dans les mines ;
- le repos hebdomadaire ;

- la protection contre les accidents du travail et contre les maladies professionnelles, etc. ;
- l'apprentissage ;
- la protection juridique du salaire ;
- l'inspection du travail, etc.

Ainsi, par des progrès réalisés souvent pied à pied et parfois à une cadence un peu plus rapide, la condition du travailleur allait-elle connaître des améliorations importantes.

Mais il faut noter que, parmi toutes ces réformes, aussi diversifiées que soient les directions dans lesquelles elles ont marqué le droit du travail naissant, aucune n'a eu pour objet l'association, de près ou de loin, des travailleurs aux responsabilités de l'entreprise. Certes, diverses organisations syndicales, s'inspirant d'initiatives anglaises et russes, avaient-elles demandé à contrôler, par des délégués élus des ouvriers, l'application des conditions de travail et de rémunérations établies par accord collectif, le fonctionnement des institutions sociales des entreprises et, pour certaines fédérations, l'ensemble de la gestion des entreprises.

Mais, soit parce que ces problèmes n'étaient pas mûrs, soit parce que les milieux patronaux avaient opposé à des solutions, même timides, une vive force de résistance, rien n'avait pu être fait dans ce sens à la veille de la seconde guerre mondiale.

Nous mentionnerons pour mémoire que la Charte du Travail établie en octobre 1941 par le « Gouvernement de Vichy » avait prévu l'institution de « comités sociaux d'entreprises » ; mais, ayant supprimé les libertés syndicales pour les remplacer par un système corporatiste, ce régime se privait lui-même par définition des chances de donner une vie saine à ses projets.

Il fallait donc attendre l'élaboration du programme du Conseil national de la Résistance, en 1944, pour que ces questions reviennent à l'ordre du jour et prennent, cette fois, un bon départ, sur le plan théorique tout au moins.

Le C. N. R. prévoyait, en effet « le droit d'accès dans le cadre de l'entreprise aux fonctions de direction et d'administration, pour les ouvriers possédant les qualifications nécessaires, et la participation des travailleurs à la direction de l'économie » ; il recommandait aussi « la reconstitution dans les libertés traditionnelles d'un syndicalisme indépendant doté de larges pouvoirs dans l'organisation de la vie économique et sociale ». Ces idées allaient être

l'objet de travaux et de discussions au sein du « Comité général d'études » qui, s'il écartait l'idée de remettre à des comités ouvriers la gestion des entreprises, préconisait la création, dans chaque entreprise d'un comité tripartite (employeurs, techniciens, travailleurs) doté de pouvoirs mesurés mais réels, et l'entrée de représentants du personnel au sein du Conseil d'administration des sociétés anonymes.

Pendant la période qui précéda et qui suivit immédiatement la Libération, en 1944, ces principes reçurent quelques applications fragmentaires :

- comités mixtes à la production dans les établissements techniques de l'Air ;
- comités patriotiques d'entreprises ;
- comités à la production, avec arbitrage du représentant du Gouvernement ;
- comités de gestion émanant des Comités de Libération, pour la remise en marche des entreprises dont les éléments dirigeants avaient été écartés pour leur attitude pendant l'occupation du pays.

La plupart de ces organismes n'ont eu qu'une existence ou un fonctionnement éphémère pendant une période exceptionnelle de la vie nationale : l'excès de politisation, l'insuffisante préparation de leurs membres pour des missions délicates et difficiles n'ont pas permis d'obtenir de ces comités tout ce qui avait pu être souhaité.

Cependant, l'idée était lancée que les représentants des travailleurs devaient être associés d'une façon ou d'une autre à certaines responsabilités des entreprises ; elle allait se généraliser et se matérialiser quelques mois plus tard, au moins théoriquement et, dans une moindre mesure, sur le plan pratique, avec l'ordonnance du 22 février 1945.

## II. — L'ordonnance du 22 février 1945 modifiée par la loi du 16 mai 1946.

Ce texte fut élaboré dans l'optique de progrès social qui avait été celle du Conseil National de la Résistance, lorsqu'il avait manifesté la volonté de donner au monde du travail la place qui lui revient dans l'organisation économique de l'Etat. Mais la difficulté de mettre d'accord les différentes parties en présence devait rapidement se manifester, que ce soit au sein de l'Assemblée Consultative provisoire ou au cours des confrontations diverses qui devaient nécessairement avoir lieu : les milieux syndicaux préconisaient un texte d'application très large quant aux pouvoirs de contrôle des comités d'entreprises ; les organisations patronales souhaitaient, au contraire, la limitation de ceux-ci à certains domaines strictement délimités.

Au milieu de ces courants contradictoires, le Gouvernement cherchait à mettre au point un texte qu'il souhaitait voir accepter par les uns et par les autres comme fixant une solution médiane aux différents problèmes posés.

Il publia d'abord, le 22 février 1945, une ordonnance qui ne tenait guère compte des recommandations faites par une Assemblée Consultative Provisoire favorable aux formules les plus extensives préconisées par les organisations syndicales ouvrières ; l'année suivante, il déposait un projet de loi modifiant l'ordonnance de 1945, adopté le 16 mai 1946 par la première Assemblée Nationale Constituante unanime.

### A. — LA LEGISLATION

#### 1° CHAMP D'APPLICATION

L'article premier de l'ordonnance modifiée prévoit que des comités d'entreprises seront constitués « dans toutes les entreprises industrielles et commerciales, dans les offices publics et ministériels, dans les professions libérales, dans les sociétés civiles, dans les syndicats professionnels et associations, de quelque nature

que ce soit, employant au moins 50 salariés. De plus, dans les entreprises employant moins de 50 salariés, des arrêtés du Ministre du Travail, du Ministre de la Production industrielle et des autres ministres intéressés détermineront, soit les entreprises ou catégories d'entreprises, soit les branches professionnelles dans lesquelles il sera obligatoirement créé des Comités d'entreprises ».

Il faut noter, à ce propos, qu'aucun arrêté de ce type n'est jamais intervenu.

Par ailleurs, après une longue controverse de doctrine et de jurisprudence, par un arrêt du 2 mai 1959 concernant la Compagnie Air France, le Conseil d'Etat a jugé que « les sociétés nationales, qu'elles soient ou non chargées de la gestion d'un service public industriel et commercial, sont au nombre des entreprises industrielles et commerciales auxquelles s'applique l'obligation d'instituer un comité d'entreprise, sauf dans le cas où une disposition législative concernant une entreprise donnée y dérogerait spécialement ».

Les entreprises suivantes avaient d'ailleurs, à différentes périodes, été dotées de comités d'entreprises d'un type spécial :

- Office national interprofessionnel de l'azote ;
- Houillères du Nord et du Pas-de-Calais ;
- Houillères de bassins ;
- Régie nationale des usines Renault ;
- Mines domaniales de potasse d'Alsace ;
- Marine marchande ;
- Organismes de Sécurité sociale ;
- Régie autonome des transports parisiens ;
- Réseaux des chemins de fer secondaires ;
- Administration des monnaies et médailles.

Enfin, des organismes inspirés des comités d'entreprises de 1945-1946 ont été créés dans les entreprises publiques, exploitations industrielles de l'Etat et sociétés nationalisées suivantes :

- Gaz et Electricité de France ;
- Société nationale des chemins de fer français ;
- Etablissements industriels de l'Etat, relevant des Ministères de la Guerre et de la Marine ;
- Sociétés nationales de constructions aéronautiques.

## 2° CRÉATION ET SUPPRESSION DES COMITÉS

Les comités sont créés à l'initiative des employeurs, pour lesquels ils sont une charge légale ; en cas de carence, les syndicats professionnels et l'inspecteur du travail ont qualité pour intervenir.

En cas de réduction durable et importante des effectifs du personnel, le directeur départemental du travail peut autoriser la suppression du comité après avis des organisations syndicales représentatives.

## 3° PERSONNALITÉ CIVILE ET CAPACITÉ DES COMITÉS

L'article 1<sup>er</sup> du décret du 2 novembre a rendu plus explicites les dispositions de l'article 2 de l'ordonnance de 1945, en stipulant que « les comités d'entreprises jouissent, pour l'exercice de leurs attributions prévues par l'article 2 de cette ordonnance, de la personnalité civile. Ils sont valablement représentés par un de leurs membres délégué à cet effet. Ils peuvent, sans autorisation, dans la mesure nécessaire à leur fonctionnement et au but qu'ils poursuivent, ester en justice, s'obliger et acquérir à titre onéreux ou gratuit tous les biens mobiliers et immobiliers ». Ainsi, le décret du 2 novembre 1945 accorde aux comités d'entreprises la personnalité civile pour l'exercice de leurs attributions dans le domaine social. Dans le cadre ainsi défini, la personnalité des comités est très large puisqu'ils peuvent ester en justice, s'obliger et acquérir sans autorisation, si ce n'est pour les dons et legs des particuliers, qu'ils ne peuvent accepter qu'après autorisation du Préfet sur rapport du Directeur départemental du Travail et sous réserve du droit de réclamation reconnu aux familles. Pour l'exercice des droits découlant de la personnalité morale qui lui est ainsi reconnue, le comité est représenté par un de ses membres dont la délégation peut être générale ou particulière, permanente ou limitée dans le temps et n'est, de toute façon, valable que pour la durée du fonctionnement du comité qui l'a donnée.

## 4° COMPOSITION DES COMITÉS

Les règles de constitution des comités ont un caractère obligatoire par application des dispositions de l'article 23 de l'ordonnance du 22 février 1945. On ne peut donc, par principe, y déroger.

a) *Composition générale.*

Le comité d'entreprise est formé par le chef d'entreprise ou son représentant et les membres titulaires représentant le personnel. En outre, les délégués suppléants et les représentants des organisations syndicales ouvrières représentatives et reconnues dans l'entreprise assistent à toutes les réunions avec voix consultative seulement. De plus, le conseiller chef du travail ou l'assistante sociale occupant les fonctions de celui-ci a le droit d'assister avec voix consultative aux réunions du comité consacrées à des questions sociales ; le médecin du travail peut, lui aussi, être convoqué aux séances du comité au cours desquelles sont évoquées des questions de son ressort.

b) *Le Président du comité.*

Le chef de l'entreprise est de droit le président du comité d'entreprise, qu'il soit le patron au sens étroit du mot, ou qu'il soit, pour les sociétés, celui qui les représente légalement (président du conseil d'administration des sociétés anonymes, gérant des sociétés à responsabilité limitée, l'un des associés d'une société en nom collectif ou l'un des commandités pour les sociétés en commandite).

Le chef d'entreprise qui ne peut siéger lui-même doit se faire représenter sans qu'aucune limite soit assignée à son libre choix : c'est, le plus souvent, un agent des cadres supérieurs ou l'un des principaux collaborateurs du chef d'entreprise.

Les pouvoirs du représentant du chef d'entreprise sont ceux du président, les engagements qu'il peut être amené à prendre devant le comité dans le cadre des attributions de celui-ci engageant l'entreprise dans les mêmes conditions qu'ils engageraient le chef d'entreprise lui-même.

Dans le cas de carence manifeste du chef d'entreprise, l'inspecteur du travail peut présider le comité, étant entendu qu'il ne saurait engager l'entreprise au-delà de ses obligations légales.

c) *Représentation du personnel.*

a) **EFFECTIFS**

L'article 5 modifié de l'ordonnance du 22 février 1945 fixe l'effectif des délégués titulaires et suppléants du personnel selon le tableau suivant :

EFFECTIF DU PERSONNEL SALARIE	TITULAIRES	SUPPLEANTS
50 .....	2	2
51 à 75 .....	3	3
76 à 100 .....	4	4
101 à 500 .....	5	5
501 à 1.000 .....	6	6
1.001 à 2.000 .....	7	7
2.001 à 5.000 .....	8	8
5.001 à 7.500 .....	9	9
7.501 à 10.000 .....	10	10
+ de 10.000 .....	11	11

Par ailleurs, la circulaire du 14 juin 1945 prévoit que le nombre des délégués peut être plus élevé que celui qui vient d'être ainsi précisé, s'il existe un accord collectif le prévoyant, chaque fois que des circonstances particulières le justifient.

Pour les entreprises comportant moins de 50 salariés, les arrêtés ministériels qui auraient pu ou qui pourraient leur appliquer l'obligation de constituer un comité d'entreprise doivent fixer le nombre des délégués.

6) **DESIGNATION**

L'ordonnance de 1945 définit seulement les règles générales relatives à l'élection des délégués, laissant à l'initiative du chef d'entreprise et des organisations syndicales les plus représentatives le soin de fixer les détails d'application par voie de protocole. Il convient de noter, à ce propos, que l'ordonnance du 22 février 1945 n'a pas précisé expressément ce qu'il faut entendre par « organisations considérées comme les plus représentatives » ; diverses circulaires et une jurisprudence abondante ont fixé, au cours des années, la définition qu'il convient de donner à cette notion.

A ce propos, nous devons observer que l'inspection divisionnaire du travail n'a aucune compétence pour se prononcer sur le caractère représentatif d'une organisation syndicale, les contestations de cette nature étant, ainsi que le précise un arrêt du Conseil d'Etat en date du 8 juillet 1953, de la compétence du tribunal d'instance.

### Collèges électoraux.

L'ordonnance du 22 février modifiée stipule, dans son article 6, que « les représentants du personnel sont élus, d'une part, par les ouvriers et employés, d'autre part, par les ingénieurs chefs de services, agents de maîtrise et assimilés, sur des listes établies par les organisations syndicales les plus représentatives pour chaque catégorie de personnel... ». Dans les entreprises occupant plus de 500 salariés, les ingénieurs et chefs de services auront au moins un délégué titulaire élu dans les conditions prévues ci-dessus. Il résulte de ces dispositions que l'élection a lieu par catégories de personnel.

### Electorat.

Les règles de constitution des listes électorales sont fixées par l'article 7 de l'ordonnance modifiée du 22 février 1945 qui détermine, d'une part, les conditions générales d'électorat et, d'autre part, les cas d'exclusion pour cause d'indignité, l'ensemble de ces règles ayant un caractère d'ordre public.

### Etablissement des listes électorales.

C'est au chef d'entreprise qu'il appartient de constituer les listes électorales de tous les salariés répondant aux conditions fixées par la loi ; il doit établir des listes complètes et les porter à la connaissance du personnel.

Répartition des sièges entre les différents collèges électoraux  
et, éventuellement,  
entre les différentes catégories de personnel.

Un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées doit fixer la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel. La législation sur ce point est volon-

tairement demeurée sur le plan des principes généraux dans le souci de permettre la meilleure adaptation aux circonstances de fait et de droit propres à chaque entreprise.

### Eligibilité.

Ses règles sont fixées par l'article 8 de l'ordonnance du 22 février 1945 qui sont d'ordre public, la sanction de l'inéligibilité n'étant pas l'annulation des opérations électorales, mais celle de l'élection du candidat inéligible. Disons simplement que, pour être éligible, il faut être électeur, être âgé de vingt et un ans au jour de l'élection et être présent dans l'entreprise depuis au moins douze mois ininterrompus ; les candidats doivent savoir lire et écrire et être de nationalité française, sujets ou protégés français.

Les personnes privées de leurs droits civiques par décision judiciaire et celles qui sont pourvues d'un conseil judiciaire sont inéligibles ainsi que les parents du chef d'entreprise.

Les fonctions de délégué du personnel et des membres du comité d'entreprise ne sont pas incompatibles ainsi que le précise l'article 7 de la loi du 16 avril 1946, la pratique favorisant d'ailleurs, en fait, le cumul des fonctions.

### Opérations électorales.

L'ordonnance de 1945 modifiée et un certain nombre de textes complémentaires apportent les précisions nécessaires sur les opérations électorales en fixant la date des élections et les règles relatives au scrutin.

### Contentieux électoral.

Les alinéas 10 et suivants de l'article 10 de l'ordonnance du 22 février 1945 ainsi que l'article 10, modifié par le décret du 21 mars 1959, du décret n° 58-1281 du 22 décembre 1958 fixent les règles relatives au contentieux électoral en disposant que « le tribunal d'instance connaît en dernier ressort les contestations relatives tant aux inscriptions et rédactions sur les listes électorales qu'à la régularité des élections des membres du comité d'entreprise ».

### γ) STATUTS

#### Durée du mandat et remplacement des délégués.

Les membres du comité d'entreprise sont désignés pour une durée de deux ans, leur mandat étant renouvelable. Telles sont les dispositions de l'article 11 de l'ordonnance du 22 février 1945,

modifiée par la loi du 9 janvier 1954. Les fonctions de délégué prennent fin par le décès, la démission, la résiliation du contrat de travail ou à la suite d'une condamnation entraînant la perte du droit d'éligibilité et, enfin, par expiration normale du mandat.

En outre, tout membre du comité peut être révoqué en cours de mandat, sur proposition de l'organisation syndicale qui l'a présenté, approuvée au scrutin secret par la majorité du collège électoral auquel il appartient.

Enfin, le changement de catégorie professionnelle du membre du comité d'entreprise entraîne automatiquement la fin de son mandat.

Lorsqu'un membre titulaire du comité d'entreprise cesse ses fonctions pour l'une des raisons ci-dessus mentionnées ou se trouve momentanément dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, il est remplacé par un membre suppléant appartenant à une liste présentée par l'organisation syndicale ayant présenté la liste sur laquelle le titulaire a été élu, la priorité étant donnée au suppléant de la même catégorie.

#### Temps accordé aux membres du comité pour l'exécution de leur mandat.

Les alinéas 1<sup>er</sup> et 2 de l'article 14 de l'ordonnance du 22 février 1945 précisent que :

« Le chef d'entreprise est tenu de laisser aux membres titulaires du comité d'entreprise, dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut dépasser vingt heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Ce temps leur sera payé comme temps de travail.

« Le temps passé par les membres titulaires aux séances du comité est également payé comme temps de travail. Il n'est pas déduit des vingt heures prévues à l'alinéa précédent pour les membres titulaires. »

En ce qui concerne les délégués suppléants, en l'absence d'indications dans la loi, il faut admettre que le paiement du temps passé aux séances du comité est de droit lorsque le suppléant remplace le titulaire et que les suppléants qui assistent aux séances avec voix consultative doivent également voir le temps qu'ils consacrent aux séances payé comme temps de travail dans les mêmes conditions que les membres titulaires. (Circulaire du Ministre du Travail du 31 juillet 1946.)

### Secret professionnel.

L'article 44 de l'ordonnance du 22 février 1945 astreint les membres du comité d'entreprise et les délégués syndicaux au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux secrets de fabrication.

Il est à noter que la rédaction actuelle de cet article est beaucoup plus restrictive que celle qui figurait dans l'ordonnance de 1945 aux termes de laquelle l'obligation du secret professionnel s'étendait à « tous les renseignements de nature confidentielle dont les délégués pouvaient acquérir connaissance à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions ».

Il semble ressortir de ces précisions que les renseignements d'ordre financier que les membres du comité peuvent recueillir ne sont donc pas couverts par le secret professionnel considéré *stricto sensu*.

### Garanties contre les licenciements abusifs.

Les membres des comités d'entreprises sont, ainsi qu'il se doit, protégés contre tous licenciements qui seraient motivés par leurs activités en qualité de délégués. Les textes prévoient, en effet, que « tout licenciement d'un membre titulaire ou suppléant du comité d'entreprise envisagé par l'employeur devra être obligatoirement soumis à l'assentiment du comité ». En cas de désaccord entre l'employeur et le comité, le licenciement ne peut intervenir que sur décision spéciale de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement. Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive.

La même procédure est applicable au licenciement des anciens membres des comités d'entreprises pendant les six mois qui suivent l'expiration de leur mandat et des candidats aux fonctions de membres du comité présentés au premier tour par les organisations syndicales dès la publication des candidatures et pendant une durée de trois mois.

Le décret du 7 janvier 1959 relatif aux conditions de licenciement des membres des comités d'entreprises et des délégués du personnel ainsi que des anciens membres du comité d'entreprise, des anciens délégués du personnel et des candidats à ces fonctions

n'a pas apporté de solution au problème de la divergence d'interprétation résultant de la thèse adoptée par la Chambre sociale de la Cour de cassation (selon laquelle la mise à pied est sans effet sur l'exercice d'une activité qui trouve sa source dans des dispositions législatives et dans un mandat donné au délégué par l'ensemble des salariés) et de la thèse retenue par la Chambre criminelle selon laquelle la suspension du contrat de travail entraîne, par voie de conséquence, la suspension du mandat de membre du comité d'entreprise, mandat qui ne peut être exercé que par un salarié.

d) *Les représentants des syndicats.*

L'article 5 de l'ordonnance du 22 février 1945 modifiée prévoit que chaque organisation syndicale ouvrière représentative et reconnue dans l'entreprise peut désigner un représentant aux séances du comité, avec voix consultative.

Le temps passé aux séances du comité par les représentants syndicaux leur sera rémunéré comme temps de travail dans les mêmes conditions que celles qui sont prévues pour les membres du comité d'entreprise ; de même, ils sont tenus aux mêmes obligations en ce qui concerne le secret professionnel.

5° ATTRIBUTIONS ET POUVOIRS DES COMITÉS D'ENTREPRISES

Nous noterons en premier lieu que les attributions et les pouvoirs des comités d'entreprises tels qu'ils se trouvent définis par l'ordonnance du 22 février 1945 peuvent faire l'objet d'accords collectifs dans les conditions fixées par l'article 23 de ladite ordonnance.

a) *Questions professionnelles.*

L'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article 2 de l'ordonnance du 22 février 1945 modifiée stipule que « le comité d'entreprise coopère avec la direction à l'amélioration des conditions collectives de travail et de vie du personnel ainsi que des règlements qui s'y rapportent ».

La confiance très large qui est ainsi accordée aux comités d'entreprises a été précisée sur certains points par des dispositions légales particulières : congés payés, règlements intérieurs, licenciements collectifs, réintégration des démobilisés, correspondants d'entreprises des caisses primaires de Sécurité sociale, composition du

comité d'hygiène et de sécurité, surveillance médicale spéciale des salariés de certaines entreprises, hébergement des travailleurs déplacés des chantiers de bâtiment et de travaux publics, etc.

Divers autres textes ont précisé le rôle des comités d'entreprises dans la conclusion des accords relatifs à la participation collective du personnel à l'accroissement de la productivité, dans la conclusion et le contrôle des contrats collectifs tendant à l'association ou à l'intéressement des travailleurs à l'entreprise, dans l'application de la loi relative à l'octroi de congés d'éducation ouvrière.

Les attributions des comités d'entreprises en matière professionnelle s'exercent dans le même domaine que les attributions des délégués du personnel qui ont pour mission « de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites : application des taux de salaires et classifications professionnelles, lois et règlements concernant la protection ouvrière, l'hygiène, la sécurité, la prévoyance sociale ».

Il convient toutefois de noter que ses attributions sont de natures assez différentes et doivent s'exercer à des moments différents de la vie professionnelle ainsi que le précise la circulaire n° 80 du Ministre du Travail en date du 31 juillet 1946.

#### b) *Œuvres sociales.*

L'alinéa 2 de l'article 2 de l'ordonnance du 22 février 1945 a prévu que « le comité d'entreprise assure ou contrôle toutes les œuvres sociales établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou de leurs familles et participe à leur gestion quel que soit le mode de financement, dans des conditions qui sont fixées par un décret pris en Conseil d'Etat ». Ce texte est intervenu le 2 novembre 1945.

Les principes suivants procèdent à l'intervention du comité d'entreprise dans la gestion des œuvres sociales :

— le comité d'entreprise gère en principe directement les œuvres non dotées de la personnalité civile. Il peut, à cet effet, désigner certaines personnes responsables ou créer une commission spéciale de gestion, ces personnes ou organisme agissant dans la limite des attributions qui leur ont été déléguées et étant responsables devant le comité ;

— il participe à la gestion des œuvres dotées de la personnalité civile qui doivent être organisées et fonctionner selon les modalités qui leur sont propres, suivant leur nature et leur régime juridique.

Les conseils d'administration ou les organismes de direction et les commissions de contrôle et de surveillance des œuvres dotées de la personnalité civile doivent être composés pour moitié au moins des représentants des comités d'entreprise ;

— le comité d'entreprise n'a que le contrôle de la gestion des sociétés de secours mutuel, des œuvres sociales consacrées au logement du personnel et aux jardins ouvriers, et des centres et écoles d'apprentissage et de formation professionnelle ;

— enfin, les services médicaux et sociaux sont gérés dans des conditions particulières avec la participation et sous le contrôle des comités d'entreprises.

En ce qui concerne l'application du décret du 9 août 1953 relatif à la participation des employeurs à l'effort de construction, il résulte des textes en vigueur que, si une participation du comité d'entreprise suivant les modalités prévues à l'article 6 du décret du 2 novembre 1945 sur le contrôle de gestion doit être envisagée dans le cas où la construction de logements est prévue dans le cadre de l'entreprise, cette participation ne peut, à l'heure actuelle, être considérée comme obligatoire lorsqu'il est fait appel à des sociétés ou organismes collecteurs dont l'activité englobe un secteur plus vaste.

### c) *Questions économiques et financières.*

En cette matière, l'ordonnance du 22 février 1945 modifiée s'est efforcée de concilier le principe de la responsabilité patronale et de l'unité de direction avec les aspirations des salariés tendant à les associer à la direction et au fonctionnement économique et financier de l'entreprise. Il convient de souligner cependant que, dans ce domaine, le comité n'est généralement que consulté ou informé, les salariés ne participant pas à la gestion de l'entreprise.

En matière économique, les pouvoirs du comité d'entreprise sont précisés par l'article 3 de l'ordonnance du 22 février 1945 et peuvent être ainsi résumés :

- le comité étudie les suggestions susceptibles d'accroître la production et d'améliorer le rendement ;
- le comité est obligatoirement consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise ;
- le comité est obligatoirement informé des bénéfices réalisés par l'entreprise.

#### 6° FONCTIONNEMENT DES COMITÉS D'ENTREPRISES

Les articles 15 à 20 de l'ordonnance modifiée du 22 février 1945 fixent les règles relatives au fonctionnement du comité d'entreprise, étant toutefois précisé que l'article 23 de cette ordonnance prévoit que des accords collectifs ou des usagers particuliers peuvent valablement fixer, pour des comités d'entreprises déterminés, des modalités de fonctionnement différentes de celles prévues par l'ordonnance.

##### a) *Installation matérielle.*

Le chef d'entreprise doit mettre à la disposition du comité un local convenable, le matériel et éventuellement le personnel indispensable pour ses réunions et son secrétariat.

##### b) *Organisation intérieure.*

Le comité d'entreprise est, ainsi qu'il a été précisé plus haut, présidé de droit par le chef d'entreprise ou son représentant. Par ailleurs, le comité désigne, en application de l'article 15 de l'ordonnance de 1945, un secrétaire pris parmi ses membres titulaires, rien ne s'opposant semble-t-il à la participation du président à ses votes ainsi qu'à l'éventuelle désignation d'un trésorier. L'article 8 du décret du 2 novembre 1945 prévoit que chaque comité établit son règlement intérieur à la majorité et, bien que les textes ne soient pas parfaitement explicites sur ce point, sans distinction entre les problèmes de gestion des œuvres sociales et les autres attributions qui lui sont dévolues.

Le comité d'entreprise peut également créer des commissions composées de salariés n'appartenant pas au comité mais présidées par un de ses membres. Il peut d'ailleurs adjoindre à ces commissions avec voix consultative des experts et des techniciens appartenant à l'entreprise et choisis en dehors de son sein. Les dispositions générales de l'article 4 relatives aux obligations des membres des comités d'entreprises sont dès lors applicables à ces personnes et les rapports des commissions doivent être soumis à la délibération du comité.

c) *Réunions.*

Au moins une fois par mois et sur convocation du chef d'entreprise ou de son représentant, le comité doit être réuni ; il peut tenir chaque mois une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres.

Le quatrième alinéa de l'article 16 de l'ordonnance de 1945 modifiée prévoit que le comité pourra être convoqué par l'inspecteur du travail et siéger sous la présidence de celui-ci en cas de carence du directeur de l'établissement et à la demande de la moitié au moins des membres du comité.

L'ordre du jour est arrêté par le chef d'entreprise et le secrétaire du comité et communiqué trois jours au moins avant la séance aux membres du comité, cette prescription ayant un caractère obligatoire.

Le comité doit, en principe, siéger au complet, le président, chef d'entreprise ou son représentant devant nécessairement présider la réunion, sauf, bien entendu, si, en cas de carence de celui-ci, elle se tient sous la présidence de l'inspecteur du travail.

d) *Délibérations et votes.*

Dans les limites de la correction et du cadre des questions entrant dans les attributions du comité, la plus grande liberté d'expression est assurée à ses membres dans l'exercice de leurs fonctions. Il est à noter que, les séances des comités d'entreprises ne constituant pas une réunion publique au sens de la loi du 29 juillet 1881, ne sauraient être qualifiés de propos injurieux ou diffamatoires des propos tenus au cours de ces séances ayant trait à l'objet même de points figurant à l'ordre du jour.

Les résolutions du comité d'entreprise sont prises à la majorité des voix, aussi bien à propos des questions relatives aux œuvres sociales que pour toutes les autres questions entrant dans les attributions du comité ; l'unanimité ne saurait être requise en aucun cas pour la validité des conclusions du comité. Ont seuls le droit de vote : le chef d'entreprise, les délégués titulaires du personnel et les délégués suppléants lorsqu'ils sont appelés à remplacer les délégués titulaires.

Les décisions prises dans des conditions irrégulières sont frappées de nullité absolue.

En cas de partage inégal des voix, aucune disposition légale ne prévoit que le président du comité d'entreprise peut bénéficier d'une voix prépondérante. C'est au règlement intérieur du comité qu'il appartient de préciser comment s'appréciera la majorité.

Le décret du 7 janvier 1959 a prévu que, sur un projet de licenciement, le comité doit se prononcer par un vote au scrutin secret après audition de l'intéressé.

#### e) *Procès-verbaux.*

Des procès-verbaux sont établis par le secrétaire et communiqués au chef d'entreprise et aux membres du comité pour consigner les délibérations du comité. Les inspecteurs du travail et les contrôleurs du travail peuvent, sur leur demande et à tout moment, prendre connaissance des délibérations du comité. Par contre, l'accord exprès du chef d'entreprise est nécessaire pour l'affichage ou la communication à des tiers des procès-verbaux relatant les délibérations du comité.

#### f) *Nature des délibérations et suites qu'elles sont susceptibles de recevoir.*

La nature des délibérations qui peuvent être prises par le comité varie suivant les questions traitées : il a qualité pour prendre des décisions en matière d'œuvres sociales ; dans les autres domaines, il ne peut que formuler des propositions et émettre des vœux.

Lorsqu'il se prononce sur de tels vœux ou formule de telles propositions, le comité doit être informé à sa prochaine réunion qui suit la communication du procès-verbal de la décision motivée du chef d'entreprise sur les propositions qui lui ont été soumises.

Si la demande du comité est écartée par le chef d'entreprise, le comité peut en appeler à l'autorité administrative compétente sans avoir, au préalable, à renouveler la demande comme l'exigeait l'ordonnance du 22 février 1945 dans sa rédaction originale.

Le comité peut décider que certaines de ses délibérations seront transmises au Directeur départemental du Travail et de la Main-d'œuvre.

Par ailleurs, il est considéré comme tout à fait normal et conforme à l'esprit de la loi que le personnel puisse être informé oralement du fonctionnement général du comité. Les modalités pratiques de cette information doivent être arrêtées en accord avec l'employeur et peuvent être incluses dans les conventions collectives.

## 7° LES RESSOURCES DES COMITÉS D'ENTREPRISES ET LEUR GESTION

### a) *Nature des ressources.*

L'article 19 du décret du 2 novembre 1945 fixant les attributions sociales des comités d'entreprises a énuméré les ressources dont ils peuvent disposer pour le financement de celles-ci :

- biens précédemment affectés aux organismes intitulés « Comités sociaux d'entreprise » créés en application de la Charte du Travail du 4 octobre 1941 ou aux organismes de fait qui les ont remplacés ;
- sommes versées par l'employeur pour le fonctionnement des institutions sociales de l'entreprise qui ne sont pas légalement à sa charge, à l'exclusion des sommes affectées aux retraites ;
- sommes précédemment versées aux caisses de compensation, d'allocations familiales et organismes analogues pour les institutions financées par ces caisses et qui fonctionnent au sein de l'entreprise ;
- remboursement obligatoire par le patron des primes d'assurances dues par le comité d'entreprise pour couvrir sa responsabilité civile ;
- cotisations facultatives du personnel de l'entreprise, dont le comité d'entreprise fixe éventuellement les conditions de perception et les effets ;
- subventions pouvant être accordées par les collectivités publiques et les organisations syndicales ;

- dons et legs, sous réserve des autorisations prévues en matière de dons et legs des particuliers ;
- recettes procurées par les manifestations organisées par le comité d'entreprise ;
- revenus des biens meubles et immeubles dont dispose le comité.

Les seules ressources permanentes sont évidemment les contributions patronales et éventuellement les cotisations du personnel, mais les règles de détermination du montant de ces contributions patronales ont été fixées par le décret du 2 novembre 1945 d'une façon très vague et insuffisante. En effet, l'alinéa 2 de l'article 19 du décret du 2 novembre 1945 n'a prévu d'obligation légale envers les comités d'entreprises que dans la mesure où ils avaient assumé, dans les années précédant la constitution de celle-ci et bénévolement le financement des œuvres sociales. Pour le surplus, la loi du 11 février 1950 sur les conventions collectives a seulement prévu, pour le cas des entreprises qui, préalablement à la création de leurs comités, finançaient des institutions sociales, que ces conventions collectives devraient obligatoirement contenir une clause relative au financement des comités.

Pour les entreprises qui participaient au financement d'institutions sociales avant la création des comités d'entreprises, l'adaptation des charges à la valeur actuelle des salaires a été organisée par une loi du 2 août 1949 ; celle-ci, reprenant dans leur presque intégralité les dispositions antérieures, stipule que l'entreprise est tenue de financer chaque année les œuvres sociales par l'attribution au comité d'entreprise de sommes égales au minimum aux sommes les plus fortes dépensées pour le même objet pendant l'une des trois années ayant précédé la création du comité.

Il est d'ailleurs précisé que « le rapport de cette contribution au montant global des salaires ne peut non plus être inférieur au rapport existant pour l'année de référence ». Là réside la principale modification apportée par cette loi au régime de financement prévu par le décret de 1945 : la contribution patronale est, depuis cette époque, appelée à varier en même temps que la masse annuelle des salaires, tout en restant fonction de l'importance des œuvres sociales créées par l'employeur avant leur prise en charge par le comité.

b) *Justification de la gestion.*

Les textes prévoient qu'à l'issue de chaque année le comité d'entreprise doit présenter un bilan détaillé de sa gestion financière qui doit être porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage sur les tableaux réservés aux communications syndicales.

Ce compte rendu doit indiquer le montant des ressources mises à la disposition du comité au cours de l'année et le montant des dépenses supportées tant pour son propre fonctionnement que pour celui des œuvres sociales qui dépendent de lui et des comités interentreprises auxquels il participe.

Il est à noter qu'un budget particulier doit rapporter les comptes de chacune des institutions.

Les membres d'un comité sortant doivent rendre compte de leur gestion au comité qui entre en fonctions et transmettre à leurs remplaçants tous les documents concernant l'activité et l'administration du comité.

*Dévolution des biens en cas de liquidation de l'entreprise.*

Si l'entreprise cesse effectivement son activité, le comité décide de la dévolution des biens dont il dispose et procède à leur liquidation sous le contrôle du Directeur départemental du Travail. Cette dévolution doit obligatoirement être effectuée au profit d'un autre comité d'entreprise ou d'un comité interentreprises ou d'institutions sociales d'intérêt général conformément à une désignation faite par le personnel intéressé. Bien entendu, les biens disponibles ne peuvent, en aucun cas, être répartis entre les membres du personnel ou les membres du comité de l'entreprise qui cesse définitivement ses activités.

8° TABLEAUX DES TEXTES LÉGISLATIFS ET RÉGLEMENTAIRES

a) *Textes législatifs.*

Loi n° 46-1065 du 16 mai 1946 modifiant et complétant les articles 1<sup>er</sup> à 15 de l'ordonnance du 22 février 1945.

Loi n° 47-1234 du 7 juillet 1947 instituant le régime de représentation proportionnelle dans l'élection des membres des comités d'entreprises (ordonnance [art. 10]).

Loi n° 49-1053 du 2 août 1949 assurant des ressources stables aux comités d'entreprises.

Loi n° 50-961 du 12 août 1950 modifiant les conditions dans lesquelles sont institués les comités d'entreprises (réduction des effectifs d'une entreprise au-dessous de 50 salariés) (ordonnance [art. 1<sup>er</sup>]).

Loi n° 51-1409 du 7 décembre 1951 relative à la procédure en matière de contestation née à l'occasion des élections des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise (ordonnance [art. 10, derniers alinéas]).

Loi n° 54-12 du 9 janvier 1954 modifiant les articles 11 (durée du mandat), 12 (remplacement des délégués), 13 (renouvellement des délégués) de l'ordonnance.

Loi n° 58-201 du 28 février 1958 modifiant l'article 5 (composition des comités d'entreprises) de l'ordonnance.

Ordonnance n° 59-81 du 7 janvier 1959 relative à la protection des membres des comités d'entreprises et des délégués du personnel dans les entreprises (ordonnance du 22 février 1945 [art. 22 et 24]).

Décret n° 60-606 du 24 juin 1960.

#### b) *Textes d'application.*

Arrêté du 23 février 1945, modifié par l'arrêté du 8 mars 1950, instituant une commission supérieure des comités d'entreprises.

Décret du 2 novembre 1945 portant règlement d'administration publique pour l'application de l'ordonnance du 22 février 1945 (œuvres sociales).

Décret n° 59-99 du 7 janvier 1959 relatif aux conditions de licenciement des membres des comités d'entreprises et des délégués du personnel, ainsi que des anciens membres des comités, des anciens délégués et des candidats à ces fonctions.

## B. — LA SITUATION DANS LES FAITS DEPUIS 1945

Nous venons d'analyser d'une façon volontairement abstraite et théorique les structures juridiques légales, réglementaires et jurisprudentielles de cette institution nouvelle qu'étaient en 1945 les comités d'entreprises. Il nous faut voir maintenant quelle portée

pratique a pu avoir cette innovation dans le droit social français, tant il est vrai qu'en ce domaine la réforme la plus audacieuse ne saurait rester qu'un cadre vide et sans âme si elle ne vient pas reposer sur l'humain, sur le réel, sur le concret.

Or, que nous faut-il constater ?

## 1° LE NON-RESPECT DE LA LOI

### a) *En matière de création des comités.*

Un recensement effectué par l'I. N. S. E. E. en 1962 complétant une enquête faite en 1961 par le Ministère du Travail nous montre que 23.000 entreprises se trouvent, de par leur structure et les effectifs de leur personnel, dans l'obligation légale de créer un comité d'entreprise. Sur ce nombre, environ 10.000 existent véritablement et 3.000 ont une activité effective.

Cela revient à dire que l'institution fonctionne normalement, comme le prévoit la loi, dans une entreprise sur huit de celles qui lui sont assujetties. A ce propos, la Commission des Affaires sociales, sans méconnaître les problèmes que le déclenchement des procédures pénales régulièrement prévues pourrait entraîner, entend formuler une protestation de principe, comme elle l'a déjà fait en d'autres occasions, contre le non-respect systématique d'une loi régulièrement votée.

Il n'est en effet pas admissible que 20 à 30 % seulement des entreprises de 50 à 150 salariés et 50 % de celles qui emploient plus de 500 salariés aient institué un comité d'entreprise. Il est également regrettable que de larges secteurs professionnels (comme les banques et les entreprises employant une main-d'œuvre en majorité féminine) ou géographiques (Loire-Atlantique, Alsace) puissent se dérober sans autre inconvénient ou sanction à des prescriptions légales régulières.

La Commission des Affaires sociales, au moment où elle déplore de la façon la plus solennelle la carence de si nombreuses entreprises et du Gouvernement chargé de faire respecter la loi, veut par contre rendre hommage à celles des entreprises qui, ayant compris le sens social et humain de la législation, l'appliquent avec compréhension, loyauté et souvent générosité.

b) *En matière d'attributions des comités.*

Nous avons vu que les comités d'entreprises doivent être aux termes de la loi « obligatoirement consultés sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise ».

Si les comités, ou un grand nombre d'entre eux, accomplissent des réalisations sociales intéressantes, force est bien de reconnaître que, dans l'immense majorité des cas, ces prescriptions de l'article 3 de la loi de 1946 sont restées lettre morte, que ce soit par suite de l'hostilité ou du refus catégorique des employeurs, ou encore de l'insuffisante préparation des membres des comités à ce rôle qui nécessite une formation économique et technique assez particulière.

c) *En matière d'arbitrage.*

L'ordonnance de 1945 avait simplement prévu que les comités d'entreprises seraient « informés » sur un certain nombre de points relatifs à la marche de l'entreprise ; nous venons de voir que, depuis la loi de 1946, ils doivent désormais être « consultés ».

Cette substitution de mots n'est, bien entendu, pas purement terminologique ; s'il y a « consultation », il peut y avoir litige entre comité d'entreprise et employeur. Aussi, l'article 19 de cette dernière loi a-t-il prévu :

— que le chef d'entreprise doit faire connaître au comité sa décision motivée sur les propositions qui lui auront été soumises ;  
— qu'en cas de rejet de ces propositions, le comité peut décider de les porter en examen devant l'inspecteur général de la production industrielle, qui en saisit l'organisme compétent. Hélas ! les textes d'application de cette disposition n'ont jamais vu le jour, et la loi n'a jamais été appliquée sur ce point, essentiel pour « une consultation » effective et efficace du comité.

2° LE MANQUE DE MOYENS FINANCIERS

Les dispositions prévues par le décret du 2 novembre 1945 et par la loi du 2 août 1949 assurent certes aux comités d'entreprises un financement sûr et stable, mais le système de référence triennal utilisé fait que les résultats pratiques de cette contribution patronale sont presque toujours minimes.

Un sondage effectué par le C. N. P. F. dans 250 entreprises a montré que le pourcentage des ressources des comités d'entreprises par rapport à la masse des salaires variait de 0,02 % à 7 %, avec une valeur moyenne de 0,70 %.

De son côté, la C. G. T. a procédé à une enquête aux termes de laquelle dans 20 % des entreprises sur les 279 consultées, la contribution patronale est inférieure à 3 % du montant total des salaires.

Certaines conventions collectives et certains accords d'entreprises ont permis à différents comités d'entreprises de recevoir des contributions patronales plus substantielles, mais il s'agit alors d'un financement essentiellement facultatif et contractuel à son origine tout au moins.

Il est donc permis de considérer que la gestion du financement n'est pas à l'heure actuelle réglée convenablement.

### 3° L'ÉTAT D'ESPRIT DANS LEQUEL LA LOI EST APPLIQUÉE

Nous terminerons cette étude en considérant le facteur psychologique qui finalement, à notre sens, domine le problème.

Certes, la législation de 1945, qui eut le mérite de constituer le premier pas efficace dans le sens d'une intégration des travailleurs à la vie profonde de l'entreprise, comportait-elle un certain nombre d'imperfections.

Au cours des années suivantes, d'assez nombreuses retouches ont-elles été apportées au texte d'origine, que nous avons rappelé plus haut pour la commodité des recherches.

On nous propose aujourd'hui de nouveaux aménagements ; nous ne mettons pas en doute la bonne volonté des auteurs du projet actuellement soumis au Sénat. Mais la Commission des Affaires sociales pense que, dans ce domaine, des rapports humains, de l'action et de la promotion sociale, les textes ne sont rien si l'état d'esprit des différentes catégories concernées est fait de refus, de contestation, d'arrière-pensées.

## ANALYSE DU PROJET DE LOI

Compte tenu de l'expérience que constitue l'application pendant vingt ans de la législation sur les comités d'entreprises, le Gouvernement a décidé d'apporter des modifications à la réglementation résultant de l'ordonnance du 22 février 1945 et des textes qui l'ont ultérieurement complétée ou modifiée. Après consultation des organisations syndicales et ouvrières et saisine pour avis du Conseil économique, un projet de loi a été déposé à l'Assemblée Nationale le 29 avril 1965 et examiné par cette dernière les 28 et 29 juin 1965.

\*  
\* \*

Dans son bref exposé des motifs, le Gouvernement a rappelé en ces termes les objectifs initiaux de l'ordonnance de 1945 :

« Il s'agissait, tout en maintenant intacte *l'autorité de la direction, d'associer le personnel, par l'intermédiaire de ses représentants élus, à la marche générale de l'entreprise* et, par une institution interne à celle-ci, mais profondément originale, de permettre, entre le chef d'entreprise et les salariés de cette dernière, *une coopération fondée sur l'examen en commun de problèmes concrets.* »

Pour le Gouvernement, les objectifs demeurent, mais il importe de définir des moyens mieux appropriés pour les atteindre, compte tenu de l'expérience passée et de l'évolution des conditions économiques et sociales. Les différentes dispositions du projet de loi initial peuvent être classées selon les quatre directions suivantes :

### 1° ELARGISSEMENT DES ATTRIBUTIONS DES COMITÉS D'ENTREPRISES

Dans le souci de faciliter le dialogue entre les partenaires au sein de l'entreprise, le Gouvernement a cherché à élargir le champ d'action des comités d'entreprises en précisant les points particuliers sur lesquels ils doivent être obligatoirement consultés. Certes,

l'ordonnance du 22 février 1945 donnait aux comités d'entreprises vocation à donner leur avis sur l'ensemble des problèmes concernant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.

A l'expérience, il s'est avéré que cette compétence universelle gagnerait à être précisée car les consultations du chef d'entreprise étant trop générales ne portaient pas toujours en fait sur des questions d'une importance primordiale pour le personnel. Ce projet de loi prévoit donc une consultation expresse sur les points suivants :

a) *Règlements des conditions d'emploi et de travail* (art. 1<sup>er</sup> du projet). — Désormais, le comité d'entreprise devra être saisi pour avis des règlements se rapportant aux conditions collectives d'emploi et de travail et des conditions de vie du personnel au sein de l'entreprise ;

b) *Compression d'effectifs* (art. 3 du projet). — Le comité d'entreprise doit être saisi en temps utile de tout projet en ce sens ; il émet sur l'opération et ses modalités un avis transmis à l'inspecteur du travail ;

c) *La formation et le perfectionnement professionnels* (art. 1<sup>er</sup> du projet). — Il est de plus prévu que, dans les entreprises de plus de 300 salariés, une commission spécialisée sera obligatoirement constituée pour étudier ces problèmes et en particulier ceux posés par l'emploi des jeunes ;

d) *L'amélioration de la production et de la productivité dans l'entreprise* (art. 2 du projet).

Bien entendu, le comité d'entreprise conserve ses attributions anciennes qui l'autorisent à faire connaître son avis ou à émettre des vœux sur l'ensemble des problèmes intéressant l'entreprise et à gérer les œuvres sociales de l'entreprise.

## 2° AMÉLIORATION DE L'INFORMATION DU COMITÉ D'ENTREPRISE

Cette extension des attributions spécifiques du comité d'entreprise ne peut se concevoir que si elle est assortie d'un accroissement parallèle des moyens d'information de ses membres ; c'est pourquoi le Gouvernement s'est attaché à définir d'une façon très détaillée les points qui doivent faire l'objet d'une information précise du chef d'entreprise. Ils concernent :

a) *La situation du personnel* (art. 3 du projet). — Le comité d'entreprise devra être tenu informé en temps utile

des mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi et les projets de compression d'effectifs ;

b) *La gestion et la marche de l'entreprise* (art. 3. du projet). — Chaque trimestre, le chef d'entreprise doit communiquer les informations sur l'évolution de la production et des commandes, les projets des méthodes d'exploitation ou d'équipement ;

c) *Les salaires et l'activité de l'entreprise* (art. 4 du projet). — Au moins une fois par an, le comité d'entreprise est saisi d'un rapport d'ensemble sur l'activité de l'entreprise, l'évolution et la structure des salaires pour l'exercice écoulé et des projets pour le prochain exercice ;

d) En contrepartie de cet élargissement des moyens d'investigation du comité d'entreprise, le projet (art. 5) institue, à l'égard de ses membres, *une obligation de discrétion* en ce qui concerne les informations données comme confidentielles par le chef d'entreprise. Comme par le passé, les membres du comité d'entreprise restent tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

### 3° AMÉLIORATION DE LA REPRÉSENTATION DES SALARIÉS ET DE LA PROTECTION DE LEURS DÉLÉGUÉS

Un certain nombre de modifications ont été proposées à l'ordonnance de 1945 pour réaliser ces objectifs :

a) *Composition de la délégation du personnel*. — La composition de la délégation du personnel, qui avait été fixée en dernier lieu par la loi du 26 février 1958, relèvera désormais du domaine réglementaire : ainsi en décide l'article 6 du projet de loi. Des indications que le Gouvernement a fournies au Conseil économique sur la teneur du futur décret en Conseil d'Etat, il ressort que la représentation du personnel sera étoffée, tout au moins dans les entreprises importantes. De plus, le texte proposé pour l'article 6 du projet légalise la possibilité — quelquefois contestée — d'augmenter par voie de convention collective ou d'accord d'établissement le nombre des délégués ;

b) *Accès des délégués syndicaux aux comités centraux d'entreprises* (art. 11 du projet). — Depuis l'intervention de la loi du 16 mai 1946, les délégués syndicaux peuvent assister aux réunions

du comité d'entreprise avec voix consultative. La présente disposition comble une lacune de la législation précédente qui avait permis d'évincer les représentants syndicaux des comités centraux d'établissements. De plus, il est prévu que ces délégués syndicaux doivent faire partie du personnel de l'entreprise ;

c) *Institution d'un collège spécial pour les cadres* (art. 7 du projet). — En application de l'article 6 de l'ordonnance du 22 février 1945, le personnel des entreprises était réparti entre deux collèges : un collège ouvriers et employés et un collège ingénieurs, chefs de service, agents de maîtrise et assimilés. Mais des difficultés d'interprétation jurisprudentielle de ces dispositions aboutirent à une désaffection des cadres à l'égard de l'institution faute d'avoir une représentation spécifique justifiée par leur importance numérique croissante. Le projet de loi tente de remédier à cette difficulté :

— par la création obligatoire d'un collège cadres dans les entreprises de plus de 500 salariés qui compte au moins 5 % de cadres ;

— par la faculté de modifier le nombre et la composition des collèges électoraux par voie de convention collective ou d'accord particulier ;

d) *Attribution « d'un crédit d'heures » aux délégués syndicaux* (art. 9 du projet). — Afin de permettre aux délégués syndicaux des entreprises de plus de 500 salariés de pouvoir exercer leurs fonctions, le Gouvernement, passant outre aux réticences des milieux patronaux concrétisées par le Conseil économique dans son avis, leur a accordé vingt heures par mois qui seront rémunérées comme temps de travail ;

e) *Extension de la protection légale aux délégués syndicaux* (art. 12 du projet). — Afin de protéger les délégués syndicaux contre les mesures de rétorsion de la part du chef d'entreprise, le Gouvernement estime nécessaire de leur étendre la législation applicable aux membres du comité d'entreprise.

Dorénavant, le représentant syndical ne pourra être licencié qu'après avis du comité d'entreprise et après décision conforme de l'inspecteur du travail.

#### 4° RENFORCEMENT DES SANCTIONS POUR INOBSERVATION DE LA LOI

Afin d'inciter les employeurs à mieux respecter le caractère impératif de la loi sur les comités d'entreprises, le Gouvernement a été amené à proposer les deux mesures suivantes :

a) *Déclaration annuelle de la non-constitution du comité d'entreprise* (art. 8 du projet). — Selon ce texte nouveau, le chef d'entreprise dont le comité n'a pas été constitué ou renouvelé est tenu d'en faire la déclaration à l'inspecteur du travail, en précisant les raisons de cette situation.

b) *Relèvement du taux des amendes pénales* (art. 13 du projet). — Le taux minimum passe de 150 à 500 F et le taux maximum de 1.500 à 5.000 F. De plus, des poursuites pourront désormais être entreprises contre les employeurs qui auront apporté une entrave à la constitution du comité d'entreprise ou auront omis d'observer les prescriptions relatives à la non-constitution du comité d'entreprise.

\*  
\* \*

## LES DEBATS A L'ASSEMBLEE NATIONALE

Le projet gouvernemental fut examiné par l'Assemblée Nationale au cours des séances des 28 et 29 juin. Dès le début de la discussion des articles, le Ministre du Travail annonça que, pour sauvegarder la cohérence du texte, résultat de nombreux mois d'échanges de vues avec les organisations syndicales, le Gouvernement demandait le vote bloqué, sous réserve de l'acceptation de certains amendements.

Au cours de la discussion des amendements, le Ministre donna son accord à un certain nombre de modifications, rejeta la plupart des autres suggestions et, à la suite d'un vote unique, le texte du Gouvernement amendé fut adopté par 381 voix contre 3.

Les principales modifications portent sur les points suivants :

a) *Extension par décret de la législation sur les comités d'entreprises à certaines formes d'activités agricoles.* — A la demande de M. Lathière, rapporteur pour avis de la Commission de la Production et des Echanges, un article A nouveau fut introduit afin d'autoriser le Gouvernement à rendre obligatoire l'institution de comités d'entreprises dans les organismes professionnels et les sociétés agricoles qui sont assimilables à des entreprises industrielles et commerciales. Cette adjonction entraîna une modification corrélative des articles 3, 8, 12 et 13 du projet de loi, afin de conférer aux contrôleurs des lois sociales en agriculture des pouvoirs identiques à ceux de l'inspecteur du travail.

b) *Consultation du comité d'entreprise à propos de l'affectation de la contribution de 1 % à l'effort de construction.* — Cette heureuse extension du rôle du comité d'entreprise suggérée par le Conseil Economique, fut proposée par la Commission des Affaires culturelles, familiales et sociales et acceptée par le Ministre.

c) *Création du collège spécial dans toutes les entreprises comptant 25 cadres.* — La Commission, tirant les conséquences du texte du Gouvernement qui rendait obligatoire la création d'un collège spécial dans les entreprises employant plus de 500 salariés et

au moins 5 % de cadres, a fait admettre que cette règle s'appliquerait aussi dès que 25 cadres ou assimilés travaillaient dans une entreprise, même si celle-ci compte moins de 500 salariés.

d) *Déclaration en cas de carence de constitution du comité d'entreprise.* — La Commission a demandé et obtenu du Gouvernement tout d'abord que la déclaration de non-constitution intervienne dans le même délai que celui qui est imparti pour la transmission du procès-verbal des élections et ensuite que ce procès-verbal de carence puisse être dressé soit par le chef d'entreprise, soit — et c'est une innovation importante — par tout syndicat intéressé.

e) *Protection des anciens délégués syndicaux.* — Juste avant le vote final, le Gouvernement a été amené à donner son accord à un texte transactionnel de M. Marcenet visant, à l'article 12, à protéger pendant six mois les anciens délégués syndicaux qui, désignés depuis deux ans au moins, ne sont pas reconduits dans leurs fonctions. Le Gouvernement avait initialement objecté que la désignation des délégués syndicaux étant laissée au libre choix des organisations, celles-ci pourraient, par la pratique d'un renouvellement périodique, faire bénéficier certains de leurs adhérents d'une protection abusive, donc injustifiée.

f) *Conséquence du refus de licenciement par l'inspecteur du travail.* — A la demande de M. Cassagne, il a été rappelé, dans l'article 12, que la décision de refus d'un licenciement d'un membre du comité d'entreprise ou d'un délégué syndical annulait la mise à pied et en supprimait de plein droit les effets.

En dehors d'une rectification de pure forme à l'article 2, ce sont les seules modifications acceptées par le Gouvernement et, en conséquence, adoptées par l'Assemblée Nationale.

## EXAMEN DU PROJET DE LOI DEVANT VOTRE COMMISSION

L'Assemblée Nationale n'a voté que le 29 juin 1965 le projet de loi qui vous est soumis. Mais, votre Commission, dans le souci d'être prête pour un débat public dans les derniers jours de la session de printemps, avait d'ores et déjà procédé à un certain nombre d'auditions.

Un groupe de travail avait entendu :

— le 16 juin :

— la Confédération Générale du Travail (C. G. T.) ;

— la Confédération Générale des Cadres (C. G. C.) ;

— la Confédération Française Démocratique du Travail (C. F. D. T.) ;

— le 17 juin :

— la Confédération des Petites et Moyennes Entreprises (P. M. E.) ;

— la Confédération Générale du Travail-Force Ouvrière (C. G. T.-F. O.).

— le 23 juin :

— le Conseil National du Patronat Français (C. N. P. F.).

Le Cercle des jeunes patrons (C. N. J.) n'ayant pas pu se rendre à notre invitation, nous a fait parvenir ses observations par écrit.

Enfin, le mercredi 23 juin, la Commission entendait M. Grandval, Ministre du Travail et de la Sécurité sociale.

Ainsi éclairés, les membres de votre Commission ont-ils pu passer à l'examen des articles du projet de loi.

Nous n'aborderons dans cette partie du Rapport que ceux des articles que nous vous proposerons de modifier.

Article A (nouveau).

A l'occasion de cet article, la question s'est posée de savoir s'il fallait ou non étendre automatiquement la législation sur les comités d'entreprises au secteur agricole et aux secteurs public et nationalisé.

A. — SECTEUR AGRICOLE

Actuellement, le secteur agricole est exclu du champ d'application de la loi. L'institution de comités d'entreprises n'est possible que par voie d'accord collectif. Seule la convention collective de l'industrie laitière l'a prévue.

Votre Commission a examiné successivement l'opportunité :

1° D'étendre de plein droit la législation sur les comités d'entreprises au secteur agricole ;

2° De l'appliquer aux seules entreprises agricoles comportant un nombre de salariés important (chiffre à déterminer) ;

3° De se rallier — comme l'a fait l'Assemblée Nationale — à un texte prévoyant une extension souple par décrets ;

4° De prévoir des dispositions spéciales pour les « unions » et groupements d'entreprises et de coopératives dont le nombre va croissant.

Après une discussion à laquelle ont pris part MM. Audy, Daras, Grand et votre Rapporteur, elle s'est, en définitive, ralliée à un amendement par lequel elle entend préciser le sens qu'elle donne à la rédaction adoptée par l'Assemblée Nationale.

Article A (nouveau).

Texte voté par l'Assemblée Nationale.

L'article premier de l'ordonnance du 22 février 1945, modifiée par les lois n° 46-1065 du 16 mai 1946 et n° 50-961 du 12 août 1950, est complété par les alinéas suivants :

« Des décrets pris sur le rapport du Ministre de l'Agriculture, du Ministre du Travail rendront obligatoire l'institution de comités d'entreprises dans les organismes professionnels et sociétés diverses agricoles qui, par la nature de leur activité et les conditions d'emploi et de travail de leur personnel, sont assimi-

Propositions de votre Commission.

Conforme.

... l'institution de comités d'entreprises dans les entreprises et sociétés agricoles diverses qui, par la nature de leur activité et les conditions d'emploi et de travail de leur personnel, sont assimilables à des entre-

Texte voté par l'Assemblée Nationale

Propositions de votre Commission.

lables à des entreprises industrielles et commerciales; ces décrets fixeront, s'il y a lieu, les conditions d'application à ces organismes et sociétés des dispositions prévues aux articles ci-après.

« Les attributions conférées notamment par les articles 3, 9, 13-1, 18, 19, 22 et 24 ci-après, au Ministre du Travail et aux inspecteurs du travail sont exercées, en ce qui concerne les organismes et sociétés visés à l'alinéa précédent, par le Ministre de l'Agriculture et les inspecteurs des lois sociales en agriculture ».

prises industrielles et commerciales *ainsi que dans les organismes professionnels agricoles*; ces décrets fixeront... (le reste sans changement).

Conforme.

B. — SECTEUR PUBLIC ET NATIONALISÉ

Tout en regrettant que la loi du 16 mai 1946 ait abrogé sur ce point les dispositions de l'ordonnance de 1945, votre Commission a décidé de ne pas présenter d'amendement quant à une éventuelle extension des comités d'entreprises au secteur public et nationalisé. Elle s'en remettra à la sagesse du Sénat.

*Article premier.*

A la demande de votre Rapporteur, la Commission a estimé souhaitable que le comité d'entreprise constitue une commission chargée d'étudier les questions de l'emploi, du travail, de la formation des femmes lorsque le nombre de celles-ci dans l'entreprise le justifie. Elle vous propose, en conséquence, l'adjonction de l'alinéa supplémentaire suivant :

« *Dans les entreprises employant plus de 300 femmes et dans celles de plus de 50 salariés qui comptent une majorité de femmes, il sera prévu une commission de l'emploi de la main-d'œuvre féminine.* »

*Article 3.*

Considérant qu'il était nécessaire, si l'on voulait donner du sérieux aux discussions, que le chef d'entreprise fasse connaître la suite donnée aux suggestions du comité, votre Commission a adopté la proposition de votre Rapporteur tendant à ajouter *in fine* la phrase suivante :

« *Il rend compte, en la justifiant, de la suite donnée aux avis et vœux émis par le comité.* »

#### Article 4.

A cet article, votre Commission vous propose une adjonction concernant la rémunération du travail féminin. Celle-ci, en effet, n'est pas toujours établie selon les principes d'égalité qui sont à la base du droit français du travail. De plus, l'affectation à des postes de travail insuffisamment définis, l'application de normes mal précisées contribuent à tourner le principe d'égalité et à étendre la pratique des « salaires discriminatoires ». L'information des comités d'entreprises devrait être complétée sur ce point afin d'élargir ses moyens d'intervention. Aussi vous proposons-nous d'ajouter à l'article 4, après les mots : « le montant des salaires », les mots : « *les données relatives à l'application du principe de non-discrimination entre les rémunérations du travail féminin et du travail masculin* » ,

#### Article 5.

Cet article est celui qui a donné lieu à la plus longue discussion tant à l'Assemblée Nationale que devant votre Commission. Il prévoit, comme nous l'avons déjà vu, que les membres des comités d'entreprises et les représentants syndicaux sont tenus à *une obligation de discrétion* à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le chef d'entreprise ou son représentant. Cette rédaction a été retenue par le Gouvernement à la demande du Conseil d'Etat. Or, l'obligation de discrétion est une notion qui n'existe pas encore dans notre droit et qui n'a aucun contour juridique précis.

Lors de leur audition par notre groupe de travail, les délégations des organisations syndicales s'étaient ainsi prononcées à ce sujet :

- pour l'extension de la notion du secret professionnel proprement dit : la C. G. C. et les P. M. E. ;
- pour la formule du Conseil d'Etat — c'est-à-dire l'obligation de discrétion — le C. N. P. F. et la C. G. T. - F. O. ;
- contre l'obligation de discrétion : la C. G. T. et la C. F. D. T.

Il faut rappeler que l'ordonnance de 1945 prévoyait que les membres des comités d'entreprises sont tenus au secret professionnel « pour tous les renseignements de nature confidentielle dont ils pouvaient acquérir connaissance à l'occasion de leurs fonctions » .

La loi du 16 mai 1946 a abrogé ces dispositions et les a remplacées par l'obligation au secret professionnel pour toutes les « questions relatives aux procédés de fabrication » et pour celles-là seulement.

Votre Commission a cherché à mesurer la portée de l'obligation de discrétion qui nous est proposée. Au travers d'un certain nombre de déclarations, en particulier celles de M. le Ministre du Travail, nous pensons pouvoir indiquer :

a) Qu'un manquement à cette obligation n'entraînerait pas de sanction pénale ;

b) Qu'un manquement à cette obligation pourrait par contre justifier contre son auteur une sanction civile (dommages et intérêts) ou une sanction professionnelle, c'est-à-dire un licenciement, ou les deux à la fois ;

c) Qu'un licenciement basé sur une indiscretion serait obligatoirement — puisqu'il vise un membre du comité d'entreprise ou son représentant syndical — soumis à l'inspecteur du travail ;

d) Que l'inspecteur du travail devrait apprécier :

— s'il y a eu manquement à l'obligation de discrétion ;

— si l'information a bien été donnée, par le chef d'entreprise ou son représentant, comme confidentielle ;

— si cette information présente bien en réalité un caractère confidentiel ;

e) Qu'au cas où l'inspecteur du travail estime — compte tenu des éléments d'appréciation ci-dessus — qu'il n'y a pas lieu à licenciement, le chef d'entreprise dispose de deux voies de recours :

— devant la juridiction administrative, contre la décision de l'inspecteur du travail ;

— devant le conseil de prud'homme — ou à défaut devant le tribunal d'instance — en résolution judiciaire du contrat de travail.

Par contre, il nous paraît difficile d'envisager que les membres du comité d'entreprise puissent aller, préventivement en quelque sorte, devant une juridiction se faire relever de l'obligation de discrétion. Nous voudrions toutefois présenter deux observations :

1° Une information relative à d'éventuels licenciements ou à une compression d'horaires nous semble pouvoir difficilement rester secrète dans l'entreprise. Elle intéresse trop directement les

salariés. Aussi son caractère confidentiel ne devrait-il être accepté que dans des cas absolument exceptionnels ;

2° M. le Ministre du Travail, justifiant devant l'Assemblée Nationale la notion d'obligation de discrétion en l'opposant à la notion de secret professionnel, a fait remarquer que les membres des conseils d'administration ne sont nullement tenus par le secret professionnel. Aussi serait-il choquant que la même indiscretion, si elle était commise en même temps par un membre d'un comité d'entreprise et par un membre du conseil d'administration, ne soit répréhensible que pour le seul membre du comité d'entreprise. Il y a là un manque d'équilibre qui ne nous paraît ni logique ni justifié.

Votre Commission s'est trouvée prise entre deux désirs :

- d'abord, donner réellement un rôle au comité d'entreprise, c'est-à-dire lui permettre d'être vraiment informé. Il est certain que le chef d'entreprise n'acceptera de donner certaines informations — surtout les informations financières — sur la marche de l'entreprise que dans la mesure où il est assuré qu'elles ne seront pas divulguées ;
- ensuite, permettre aux membres des comités d'entreprises et aux représentants syndicaux de remplir loyalement leur mandat et d'expliquer à leurs mandants ce qui est pour eux essentiel et formateur de connaître.

Notre confiance est grande dans la conscience de ces représentants des travailleurs qui ont un intérêt certain à la bonne marche de l'entreprise à laquelle ils apportent leur travail. A cause de cela, le texte qui nous est soumis nous a paru quelque peu désobligeant à leur égard.

Nous avons essayé de trouver une formule qui concilie nos deux désirs. Plusieurs solutions ont été proposées, abrogation pure et simple de l'article 5 et rédactions transactionnelles. Aucune ne nous a satisfaits. Aussi, nous sommes-nous résignés — à une très faible majorité — à accepter les dispositions qui nous sont proposées. Nous le faisons à titre d'essai, nous réservant si des difficultés se présentaient la possibilité de revenir sur ce problème.

Article 8 bis (nouveau).

Votre Commission a discuté le problème du financement des comités d'entreprises.

Le projet gouvernemental n'apporte aucune amélioration à la réglementation actuelle qui subordonne l'obligation du financement aux conclusions de conventions collectives. Il semble néanmoins que l'égalité ou plutôt une certaine égalité de situation devrait être recherchée.

Il faut rappeler que la loi du 2 août 1949 a institué une contribution minima des entreprises pour les œuvres sociales gérées par le comité et basées sur le montant annuel le plus élevé des dépenses sociales des trois dernières années. Mais rien n'a été prévu pour les entreprises où n'existait aucune œuvre sociale avant la création des comités ou pour les entreprises créées postérieurement à la loi de 1949.

En fait, le problème des ressources des comités d'entreprises n'a pas été réglé. La solution, qui consiste à laisser aux conventions collectives le soin de fixer le taux de participation minimum des entreprises au financement des comités, est apparue illusoire.

Malgré les difficultés que soulève une solution uniforme et d'égalité, il est apparu néanmoins à votre Commission que des décrets devraient fixer le taux minimum de participation des entreprises pour le fonctionnement des comités ; ces taux pourraient varier par branches d'activité et par catégories d'entreprises.

Aussi vous propose-t-elle d'insérer un article 8 bis nouveau ainsi conçu :

*« Des décrets fixeront le taux minimum de contribution des entreprises pour le fonctionnement des comités d'entreprises ; ces taux pourront varier par branches d'activité et par catégories d'entreprises. »*

Article 9.

Les dispositions du projet qui ont également retenu, tout particulièrement, l'attention de votre Commission, sont celles qui ont trait au représentant syndical. Elles ont été les plus contestées par les représentants patronaux.

Depuis sa modification par la loi du 16 mai 1946 l'ordonnance du 22 février 1945 prévoit, ainsi que nous l'avons rappelé ci-dessus, la possibilité pour les organisations syndicales reconnues comme représentatives sur le plan de l'entreprise, de désigner un représentant syndical au comité qui assiste aux séances avec voix consultative. Le projet qui nous est soumis comporte, pour ces délégués, une protection et des moyens d'action semblables à ceux reconnus aux délégués élus.

Cette protection contre les licenciements abusifs constitue incontestablement une mesure de progrès, car il est clair que des décisions discriminatoires, qu'il convient d'empêcher, peuvent être prises à l'égard de ces représentants syndicaux comme à l'égard des membres élus des comités.

*D'autre part, le projet prévoit, pour les délégués syndicaux les moyens d'exercer leur mission grâce à l'attribution d'un « crédit d'heure » tel qu'il est accordé aux délégués élus.* Cette mesure n'est obligatoire que dans les entreprises de plus de 500 salariés où existe déjà, il faut le souligner, une représentation syndicale au sein du comité.

Ces dispositions, qui concernent un nombre réduit d'entreprises, ont été jugées dangereuses par les porte-paroles des milieux patronaux qui craignent notamment que ce « crédit d'heures » soit consacré au développement de l'activité syndicale et risque par conséquent de nuire à l'ordre et à la paix sociale dans l'entreprise.

Après un examen attentif de ces dispositions, votre Commission a estimé que les craintes manifestées à leur sujet sont loin d'être justifiées. Tout d'abord, elles n'innovent pas en ce qui concerne l'association des organisations syndicales au fonctionnement des comités.

En 1945, déjà, s'était trouvé consacré le droit de présentation des candidats par les organisations syndicales et une procédure de révocation était prévue pour permettre de mettre fin au mandat des membres élus qui avaient perdu la confiance du syndicat qui les avait présentés. Cette procédure peu souvent utilisée, impliquait cependant le maintien de liens étroits entre les membres élus et les organisations syndicales.

En 1946, un autre pas fut franchi et la participation des représentants syndicaux aux séances du comité était définitivement consacré. De plus, il faut souligner à nouveau que ce « crédit

d'heures » déjà reconnu aux membres élus n'a pas d'autre but que de permettre aux délégués syndicaux d'assurer une bonne préparation des séances du comité.

Il n'est enfin imposé qu'aux entreprises comptant au moins 500 salariés car les charges financières qui pèseraient sur les entreprises de moindre dimension, eu égard à la pluralité syndicale, pourraient s'avérer trop lourdes.

C'est pourquoi votre Commission a décidé d'approuver l'article 9 nouveau.

Elle estime néanmoins que les possibilités financières des entreprises ne sont pas toujours fonction du nombre des salariés qu'elles emploient et qu'il serait opportun d'encourager l'extension par voie contractuelle du « crédit d'heures » aux entreprises de moindre importance.

Elle vous propose en conséquence d'ajouter à la fin du premier alinéa de l'article 14 de l'ordonnance du 22 février 1945 modifiée la phrase suivante :

*« Dans les entreprises comptant moins de 500 salariés, l'attribution de crédit d'heures pourra être décidé par convention collective. »*

A la demande de notre collègue M. Darras, votre Commission a adopté un second amendement à l'article 9. En effet, le projet prévoit que « le temps passé par les membres titulaires, et par les membres suppléants, quand ils remplacent un titulaire, aux séances du comité et de la commission prévue à l'alinéa 3 de l'article 2, est également payé comme temps de travail ». Il nous est apparu que cette rédaction était en recul sur la situation actuelle et nous estimons qu'il convient de payer comme temps de travail le temps passé aux réunions par les membres suppléants, même lorsqu'ils ne remplacent pas les titulaires.

Nous vous proposerons donc de modifier ainsi la première phrase du deuxième alinéa de l'article 14 de l'ordonnance du 22 février 1945 modifiée :

*« Le temps passé par les membres titulaires et suppléants aux séances du comité et... » (le reste sans changement)*

La comparaison entre le texte voté par l'Assemblée Nationale et celui que nous vous soumettons est la suivante :

**Texte voté**  
par l'Assemblée Nationale.

Art. 9.

L'article 14 de l'ordonnance du 22 février 1945, modifié par la loi du 16 mai 1946, est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le chef d'entreprise est tenu de laisser aux membres titulaires du comité d'entreprise et, dans les entreprises de plus de 500 salariés, aux représentants syndicaux au comité d'entreprise prévus à l'article 5, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions, dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder vingt heures par mois. Ce temps leur est payé comme temps de travail.

« Le temps passé par les membres titulaires, et par les membres suppléants quand ils remplacent un titulaire, aux séances du comité et de la commission prévue à l'alinéa 3 de l'article 2, est également payé comme temps de travail. Il n'est pas déduit des vingt heures prévues à l'alinéa précédent pour les membres titulaires.

« En ce qui concerne les représentants syndicaux prévus à l'article 5, le temps passé aux séances du comité leur est payé comme temps de travail et n'est pas déduit, dans les entreprises de plus de 500 salariés, des vingt heures prévues au premier alinéa. »

**Texte proposé**  
par votre Commission.

Art. 9.

Conforme.

Conforme.

*« Dans les entreprises comptant moins de 500 salariés, l'attribution de crédit d'heures pourra être décidé par convention collective. »*

« Le temps passé par les membres titulaires et suppléants aux séances du comité et... (le reste sans changement).

Conforme.

\*  
\* \*

Au terme de cette étude, on peut se demander si l'inspection du travail et ses services seront en mesure d'assumer la tâche considérable qui est la leur et celle qui doit leur échoir du fait du développement de l'institution des comités d'entreprises. Il ne faut pas sous-estimer l'importance du rôle d'incitation qui sera le leur et

celui du contrôle qui est indispensable. Leur tâche sera souvent délicate et nous songeons plus particulièrement en écrivant cela à leur rôle dans les contestations trouvant leur source dans l'obligation de discrétion.

Votre Commission des Affaires sociales a estimé que le problème du contrôle de l'application du droit du travail devrait faire l'objet de dispositions nouvelles rendant possible et plus efficace l'action des inspecteurs du travail. Elle désire attirer tout particulièrement l'attention du Gouvernement sur ce point.

Quant à la « réforme » qui nous est soumise aujourd'hui, qu'il nous soit permis de dire en terminant qu'elle nous paraît bonne, mais qu'elle n'a qu'un caractère très fragmentaire. Elle serait illusoire si le Gouvernement n'avait pas réellement la volonté de donner vie à l'institution des comités d'entreprises. La loi doit être appliquée et l'on doit être à même d'exiger la création de comités dans les entreprises qui sont tenues d'en avoir. Là où ils existent, leur vie ne doit pas être qu'une simple façade et les représentants des travailleurs qui y siègent doivent être protégés afin d'être en mesure de remplir efficacement et consciencieusement leur mission.

Votre Commission des Affaires sociales vous propose donc de modifier le projet de loi voté par l'Assemblée Nationale en adoptant les amendements suivants :

## AMENDEMENTS PRESENTES PAR LA COMMISSION

### Article A (nouveau).

**Amendement :** Modifier ainsi le premier alinéa complétant l'article premier de l'ordonnance du 22 février 1945 modifiée :

« Des décrets pris sur le rapport du Ministre de l'Agriculture, du Ministre du Travail, rendront obligatoire l'institution de comités d'entreprises dans les entreprises et sociétés agricoles diverses qui, par la nature de leur activité et les conditions d'emploi et de travail de leur personnel, sont assimilables à des entreprises industrielles et commerciales, ainsi que dans les organismes professionnels agricoles ; ces décrets fixeront... *(le reste sans changement)*. »

### Article premier.

**Amendement :** Compléter par l'alinéa suivant les nouvelles dispositions du premier alinéa de l'article 2 de l'ordonnance du 22 février 1945 modifiée :

« Dans les entreprises employant plus de 300 femmes et dans celles de plus de 50 salariés qui comptent une majorité de femmes, il sera prévu une commission de l'emploi de la main-d'œuvre féminine. »

### Art. 3.

**Amendement :** Ajouter à la fin du 3<sup>e</sup> alinéa du c de l'article 3 de l'ordonnance du 22 février 1945 modifiée la phrase suivante :

« Il rend compte, en la justifiant, de la suite donnée aux avis et vœux émis par le comité. »

### Art. 4.

**Amendement :** Après les mots :

« ... du montant des salaires,... »,

ajouter les mots :

« ... les données relatives à l'application du principe de non-discrimination entre les rémunérations du travail féminin et du travail masculin,... ».

Article additionnel 8 *bis* (nouveau).

**Amendement :** Après l'article 8, ajouter un article additionnel 8 *bis* (nouveau) ainsi conçu :

Des décrets fixeront le taux minimum de contribution des entreprises pour le fonctionnement des comités d'entreprises ; ces taux pourront varier par branches d'activités et par catégories d'entreprises.

Art. 9.

**Amendement :** A la fin du premier alinéa nouveau de l'article 14 de l'ordonnance du 22 février 1945 modifiée, ajouter la phrase suivante :

« Dans les entreprises comptant moins de 500 salariés, l'attribution de crédit d'heures pourra être décidée par convention collective. »

**Amendement :** Dans le deuxième alinéa nouveau de l'article 14 de l'ordonnance du 22 février 1945 modifiée, remplacer les mots :

« Le temps passé par les membres titulaires et par les membres suppléants quand ils remplacent un titulaire... ».

par les mots :

« Le temps passé par les membres titulaires et suppléants... ».

## ANNEXE

### Ordonnance du 22 février 1945

*instituant des comités d'entreprises.*

**Art. 1<sup>er</sup>** (L. 16 mai 1946). — Il sera constitué, dans toutes les entreprises industrielles et commerciales, dans les offices publics et ministériels, dans les professions libérales, dans les sociétés civiles, dans les syndicats professionnels et associations, de quelque nature que ce soit, dans les sections de répartition et dans les organismes dits comités d'organisation, employant (L. 12 août 1950) « au moins cinquante salariés au 16 mai 1946 ou postérieurement à cette date », des comités d'entreprise.

Dans les entreprises employant moins de cinquante salariés, des arrêtés du Ministre du Travail, du Ministre de la Production industrielle et des autres Ministres intéressés détermineront soit les entreprises ou catégories d'entreprises, soit les branches professionnelles dans lesquelles il sera obligatoirement créé des comités d'entreprise.

Les travailleurs à domicile font partie du personnel de l'entreprise.

(L. 12 août 1950.) — Dans les entreprises ayant subi depuis le 16 mai 1946 une réduction importante et durable de personnel qui porte l'effectif au-dessous de cinquante salariés, le Directeur départemental du Travail et de la Main-d'œuvre pourra autoriser la suppression du comité d'entreprise, après avis des organisations syndicales les plus représentatives du personnel intéressés.

**Art. 2** (L. 16 mai 1946). — Le comité d'entreprise coopère avec la direction à l'amélioration des conditions collectives de travail et de vie du personnel, ainsi que des règlements qui s'y rapportent.

Le comité d'entreprise assure ou contrôle la gestion de toutes les œuvres sociales établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou de leurs familles, ou participe à cette gestion, quel qu'en soit le mode de financement, dans les conditions qui seront fixées par un décret pris en Conseil d'Etat.

Ce décret déterminera notamment les conditions dans lesquelles les pouvoirs du comité d'entreprise pourront être délégués à des organismes créés par lui et soumis à son contrôle, ainsi que les règles d'octroi et l'étendue de la personnalité civile des comités d'entreprises et des organismes créés par eux. Il fixera en outre les conditions de financement des œuvres sociales.

**Art. 3** (L. 16 mai 1946). — Dans l'ordre économique, le comité d'entreprise exerce, à titre consultatif, les attributions ci-après :

a) Il étudie toutes les suggestions émises par la direction ou par le personnel dans le but d'accroître la production et d'améliorer le rendement de l'entreprise et propose l'application des suggestions qu'il aura retenues. Il peut émettre des vœux concernant l'organisation générale de l'entreprise ;

b) Il propose, en faveur des travailleurs ayant apporté, par leurs initiatives et leurs propositions, une collaboration particulièrement utile à l'entreprise, toute récompense qui lui semble méritée ;

c) Il est obligatoirement consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise ;

d) Il est obligatoirement informé des bénéfices réalisés par l'entreprise et peut émettre des suggestions sur l'affectation à leur donner.

Le chef d'entreprise devra faire au moins une fois par an au comité d'entreprise un rapport d'ensemble sur l'activité de l'entreprise ainsi que sur ses projets pour l'exercice suivant.

Lorsque l'entreprise revêt la forme d'une société anonyme, la direction est, en outre, tenue de communiquer au comité, avant leur présentation à l'assemblée générale des actionnaires, le compte des profits et pertes, le bilan annuel et le rapport des commissaires aux comptes, ainsi que les autres documents qui seraient soumis à l'assemblée générale des actionnaires.

Le comité d'entreprise peut convoquer les commissaires aux comptes, recevoir leurs explications sur les différents postes de ces documents ainsi que sur la situation financière de l'entreprise et formuler toutes observations utiles, qui seront obligatoirement transmises à l'assemblée générale des actionnaires en même temps que le rapport du conseil d'administration.

(Décret n° 60-606 du 24 juin 1960). — Au cours de la réunion consacrée à cet examen, le comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert comptable choisi parmi les experts comptables inscrits au tableau de l'ordre dans le ressort de la cour d'appel du siège de l'entreprise. Cet expert est rémunéré par l'entreprise.

« Dans les ressorts de la cour d'appel où il n'existe pas de tableau de l'ordre, l'expert comptable est choisi sur une liste établie par arrêté du ministre du travail et du garde des sceaux, ministre de la justice, sur la proposition du procureur général. »

L'expert comptable peut prendre connaissance des livres comptables énumérés par les articles 8 et suivants du Code de commerce.

Les membres du comité d'entreprise ont droit aux mêmes communications et aux mêmes copies que les actionnaires et aux mêmes époques.

En outre, dans les sociétés anonymes, deux membres du comité d'entreprise, délégués par le comité et appartenant, l'un à la catégorie des cadres et de la maîtrise, l'autre à la catégorie des employés et ouvriers, assisteront, avec voix consultative, à toutes les séances du conseil d'administration.

Les comités d'entreprise sont habilités pour donner un avis sur les augmentations de prix. Ils peuvent être consultés par les fonctionnaires chargés de la fixation et du contrôle des prix.

**Art. 4 (L. 16 mai 1946).** — Les membres du comité d'entreprise et délégués syndicaux sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

**Art. 5 (L. 26 février 1958).** — Le comité d'entreprise comprend le chef d'entreprise ou son représentant et une délégation du personnel composée comme suit :

50 salariés : 2 titulaires, 2 suppléants.

De 51 à 75 salariés : 3 titulaires, 3 suppléants.

De 76 à 100 salariés : 4 titulaires, 4 suppléants.

De 101 à 500 salariés : 5 titulaires, 5 suppléants.

De 501 à 1.000 salariés : 6 titulaires, 6 suppléants.

De 1.001 à 2.000 salariés : 7 titulaires, 7 suppléants.

De 2.001 à 5.000 salariés : 8 titulaires, 8 suppléants.

De 5.001 à 7.500 salariés : 9 titulaires, 9 suppléants.

De 7.501 à 10.000 salariés : 10 titulaires, 10 suppléants.

Plus de 10.000 salariés : 11 titulaires, 11 suppléants.

Les suppléants assistent aux séances avec voix consultative. Chaque organisation syndicale ouvrière représentative et reconnue dans l'entreprise peut désigner un représentant aux séances avec voix consultative.

**Art. 6.** — Les représentants du personnel sont élus dans les conditions prévues aux articles ci-après, d'une part, par les ouvriers et employés, d'autre part, par

les ingénieurs, chefs de service, agents de maîtrise et assimilés, sur les listes établies par les organisations syndicales les plus représentatives pour chaque catégorie de personnel.

La répartition des sièges entre les différentes catégories et la répartition du personnel dans les collèges électoraux feront l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressés. Dans les cas où cet accord s'avèrera impossible, l'inspecteur divisionnaire du travail décidera de cette répartition.

(L. 16 mai 1946.). — Dans les entreprises occupant plus de 500 salariés, les ingénieurs et chefs de service auront, au moins, un délégué titulaire élu dans les conditions prévues au paragraphe 1<sup>er</sup> de cet article.

**Art. 7** (L. 16 mai 1946.). — Sont électeurs les salariés des deux sexes de nationalité française âgés de dix-huit ans accomplis, travaillant depuis six mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune condamnation prévue aux articles 15 et 16 du décret organique du 2 février 1852.

Sont également électeurs les salariés des deux sexes de nationalité étrangère travaillant en France depuis cinq années au moins et remplissant les conditions prévues dans le paragraphe ci-dessus.

Sont privés de leur droit électoral, pendant la durée de leur peine, les salariés qui ont été condamnés pour indignité nationale.

**Art. 8** (L. 16 mai 1946.). — Sont éligibles, à l'exception des ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs de nationalité française, sujets ou protégés français, âgés de vingt et un ans accomplis, sachant lire et écrire, et travaillant dans l'entreprise sans interruption depuis un an au moins.

Ne peuvent être désignés les salariés qui ont été condamnés pour indignité nationale ou qui ont été déchus de leurs fonctions syndicales en application des ordonnances des 27 juillet et 26 septembre 1944.

**Art. 9.** — L'inspecteur du travail pourra autoriser des dérogations aux conditions d'ancienneté dans l'entreprise, prévues aux articles 7 et 8, notamment dans le cas où leur application aurait pour effet de réduire à moins du quart de l'effectif le nombre des salariés remplissant ces conditions.

**Art. 10** (L. 7 juill. 1947.). — L'élection a lieu au scrutin secret et sous enveloppe. Il est procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants dans chacune des catégories professionnelles formant des collèges distincts.

Le scrutin est de liste et à deux tours, avec représentation proportionnelle.

Au premier tour de scrutin, chaque liste est établie par les organisations syndicales les plus représentatives. Si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits, il sera procédé, dans un délai de quinze jours, à un second tour de scrutin, pour lequel les électeurs pourront voter pour des listes autres que celles présentées par les organisations syndicales.

Il est attribué à chaque liste autant de sièges que le nombre de voix recueilli par elle contient de fois le quotient électoral. Le quotient électoral est égal au nombre total des suffrages valablement exprimés par les électeurs du collège divisé par le nombre de sièges à pourvoir.

Au cas où il n'aurait pu être pourvu à aucun siège, ou s'il reste des sièges à pourvoir, les sièges restants sont attribués sur la base de la plus forte moyenne.

A cet effet, le nombre de voix obtenu par chaque liste est divisé par le nombre augmenté d'une unité des sièges déjà attribués à la liste. Les différentes listes sont classées dans l'ordre décroissant des moyennes ainsi obtenues. Le premier siège non pourvu est attribué à la liste ayant la plus forte moyenne.

Il est procédé successivement à la même opération sur chacun des sièges non pourvus jusqu'au dernier.

Dans le cas où deux listes ont la même moyenne et où il ne reste qu'un siège à pourvoir, ledit siège est attribué à la liste qui a le plus grand nombre de voix.

Si deux listes ont également recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué au plus âgé des deux candidats susceptibles d'être élus.

(L. 7 déc. 1951.) — Les contestations relatives au droit d'électorat et à la régularité des opérations électorales sont de la compétence du juge du tribunal d'instance qui statue d'urgence.

Ces contestations sont portées devant le juge du tribunal d'instance du canton par voie de simple déclaration au greffe. Le recours n'est recevable que s'il est introduit, en cas de contestation sur l'électorat, dans les trois jours qui suivent la publication de la liste électorale et, en cas de contestation sur la régularité de l'élection, dans les quinze jours qui suivent l'élection.

Le juge du tribunal d'instance statue dans les dix jours, sans frais ni forme de procédure et sur simple avertissement donné trois jours à l'avance à toutes les parties intéressées. La décision du juge du tribunal d'instance est en dernier ressort, mais elle peut être déférée à la Cour de cassation. Le pourvoi est introduit, instruit et jugé dans les formes et délais prévus par le décret organique du 2 février 1852 modifié par les lois des 30 novembre 1875, 6 février et 31 mars 1914.

Tous les actes judiciaires sont, en cette matière, dispensés de timbre et enregistrés gratis.

**Art. 11** (L. 9 janv. 1954). — Les membres du comité d'entreprise sont désignés pour une durée de deux ans ; leur mandat est renouvelable.

(L. 16 mai 1946.) Les fonctions de ces membres prennent fin par le décès, la démission, la résiliation du contrat de travail, ou à la suite d'une condamnation entraînant la perte du droit d'éligibilité.

Tout membre du comité peut être révoqué en cours de mandat sur proposition faite par l'organisation syndicale qui l'a présenté et approuvée au scrutin secret par la majorité du collège électoral auquel il appartient.

**Art. 12** (L. 9 janv. 1954). — Lorsqu'un membre titulaire cesse ses fonctions pour l'une des raisons indiquées ci-dessus ou se trouve momentanément absent pour une cause quelconque, son remplacement est assuré par un membre suppléant appartenant à une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté la liste sur laquelle le titulaire à remplacer a été élu, la priorité étant donnée au suppléant de la même catégorie.

S'il n'existe pas de suppléant élu sur une liste présentée par l'organisation syndicale qui a présenté le titulaire, le remplacement est assuré par le suppléant de la même catégorie qui a obtenu le plus grand nombre de voix.

Le suppléant devient titulaire jusqu'au retour de celui qu'il remplace ou jusqu'au renouvellement du comité d'entreprise.

**Art. 13** (L. 9 janv. 1954). — Les organisations syndicales intéressées seront invitées, par le chef d'entreprise, à procéder à l'établissement des listes de candidats proposés pour les postes de membres du comité d'entreprise, un mois avant l'expiration du mandat des membres du comité en exercice.

« Les élections devront avoir lieu dans la quinzaine qui précède l'expiration de ce mandat. »

Lorsque la création d'un comité d'entreprise est rendue obligatoire en vertu d'un arrêté pris par application de l'alinéa 2 de l'article 1<sup>er</sup>, les délais ci-dessus partent de l'entrée en vigueur dudit arrêté.

**Art. 14** (L. 16 mai 1946). — Le chef d'entreprise est tenu de laisser aux membres titulaires du comité d'entreprise, dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder vingt heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. Ce temps leur sera payé comme temps de travail.

Le temps passé par les membres titulaires aux séances du comité est également payé comme temps de travail. Il n'est pas déduit des vingt heures prévues à l'alinéa précédent pour les membres titulaires.

En ce qui concerne les délégués syndicaux prévus à l'article 5, le temps passé aux séances du comité leur sera rémunéré.

**Art. 15.** — Le comité d'entreprise est présidé par le chef d'entreprise ou son représentant.

Il est procédé par le comité à la désignation d'un secrétaire pris parmi les membres titulaires.

**Art. 15 bis (L. 16 mai 1946).** — Le comité d'entreprise peut créer des commissions pour l'examen des problèmes particuliers.

Il peut adjoindre aux commissions, avec voix consultative, des experts et des techniciens appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité. Les dispositions de l'article 4 sont applicables à ces personnes.

Les rapports des commissions sont soumis à la délibération du comité.

**Art. 16.** — Le comité se réunit au moins une fois par mois, sur convocation du chef d'entreprise ou de son représentant. Il peut, en outre, tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres.

L'ordre du jour est arrêté par le chef d'entreprise et le secrétaire, et communiqué aux membres trois jours au moins avant la séance. Lorsque le comité se réunit à la demande de la majorité de ses membres, figurent obligatoirement à l'ordre du jour de la séance les questions jointes à la demande de convocation.

Les résolutions sont prises à la majorité des voix, sous réserve, en ce qui concerne les œuvres sociales, des dispositions différentes qui pourront figurer dans le décret en Conseil d'Etat prévu à l'article 2.

(L. 16 mai 1946.) — « En cas de carence du directeur de l'établissement et à la demande de la moitié au moins des membres du comité, celui-ci pourra être convoqué par l'inspecteur du travail et siéger sous sa présidence. »

**Art. 17.** — Les délibérations sont consignées dans des procès-verbaux établis par le secrétaire et communiqués au chef d'entreprise et aux membres du comité.

**Art. 18 (L. 16 mai 1946.)** — Le chef d'entreprise ou son représentant doit faire connaître, à la réunion du comité qui suit la communication du procès-verbal, sa décision motivée, sur les propositions qui lui auront été soumises. Les déclarations sont consignées au procès-verbal.

Lorsque des propositions du comité, concernant une question entrant dans les attributions des organismes dits « comités d'organisation » ou des organismes qui leur seraient substitués, sont rejetées par le chef d'entreprise ou son représentant, le comité peut décider de porter ces propositions en examen devant l'inspecteur général de la production industrielle qui en saisit l'organisme compétent, dont le conseil consultatif doit être obligatoirement consulté.

Lorsque le conseil consultatif paritaire examine des propositions de cette nature, il est obligatoirement complété par un représentant du Ministre du Travail et de la Sécurité sociale siégeant avec voix délibérative.

Un décret en Conseil d'Etat déterminera la procédure applicable dans le cas où l'organisme visé à l'alinéa 2 ne dépend pas du Ministre de la Production industrielle.

**Art. 19.** — Le comité d'entreprise peut décider que certaines de ses délibérations seront transmises au Directeur départemental du travail et de la main-d'œuvre.

Les inspecteurs du travail et les contrôleurs de la main-d'œuvre peuvent, sur leur demande et à tout moment, prendre connaissance des délibérations du comité d'entreprise.

**Art. 20.** — Le chef d'entreprise doit mettre à la disposition du comité un local convenable, le matériel et, éventuellement, le personnel indispensable pour ses réunions et son secrétariat.

**Art. 21.** — Dans les entreprises comportant des établissements distincts, il sera créé des comités d'établissement dont la composition et le fonctionnement seront identiques à ceux des comités d'entreprise définis aux articles ci-dessus, qui auront les mêmes attributions que les comités d'entreprise, dans la limite des pouvoirs confiés aux chefs de ces établissements, et, notamment, celles définies aux paragraphes a et b de l'article 3 ci-dessus.

Le comité central d'entreprise sera composé de délégués élus des comités d'établissements, à raison de un ou deux délégués et un nombre égal de suppléants pour chaque établissement, sans que le nombre total des membres titulaires puisse excéder douze.

La répartition des sièges entre les différents établissements et les différentes catégories fera l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées ; dans les cas où cet accord s'avérera impossible, l'inspecteur divisionnaire du travail dans le ressort duquel se trouve le siège de l'entreprise décidera de cette répartition.

Le comité central ainsi formé se réunit au moins une fois tous les six mois au siège de l'entreprise sur convocation du chef de l'entreprise.

**Art. 22.** — Tout licenciement d'un membre titulaire ou suppléant du comité d'entreprise envisagé par l'employeur devra être obligatoirement soumis à l'assentiment du comité. En cas de désaccord, le licenciement ne peut intervenir que sur décision conforme de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement. Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive.

(Ord. n° 59-81 du 7 janv. 1959). — « La même procédure est applicable au licenciement des anciens membres des comités d'entreprise pendant les six mois qui suivent l'expiration de leur mandat et des candidats aux fonctions de membres du comité présentés au premier tour par les organisations syndicales, dès la publication des candidatures et pendant une durée de trois mois. »

**Art. 23** (L. 16 mai 1946). — La présente ordonnance ne fait pas obstacle aux dispositions concernant le fonctionnement ou les pouvoirs des comités d'entreprise qui résulteront d'accords collectifs ou d'usages.

**Art. 24** (Ord. n° 59-81 du 7 janv. 1959). — « Toute entrave apportée intentionnellement, soit à la libre désignation des membres d'un comité d'entreprise, soit au fonctionnement régulier d'un comité d'entreprise, notamment par la méconnaissance des dispositions de l'article 22 ci-dessus et des textes réglementaires pris pour son application, sera punie » d'une amende de 150 NF à 1.500 NF, et d'un emprisonnement de six jours à un an ou de l'une de ces deux peines seulement.

En cas de récidive dans le délai d'une année, l'emprisonnement sera toujours prononcé.

Les infractions pourront être constatées tant par l'inspecteur du travail que par les officiers de police judiciaire.

**Art. 25** (L. 16 mai 1946). — Les dispositions de la présente ordonnance sont applicables à l'Algérie et pourront être étendues aux territoires d'outre-mer par décret du ministre de la France d'outre-mer, après avis des corps constitués et des organisations syndicales de ces territoires.

[Les dispositions de l'ordonnance du 22 fév. 1945, modifiée par la loi du 16 mai 1946, sont applicables aux départements de la Guadeloupe, de la Guyane, de la Martinique et de la Réunion, dans les conditions fixées par la loi du 19 mars 1946 (L. 16 mai 1946, art. 16).]

## PROJET DE LOI

*(Texte adopté par l'Assemblée Nationale.)*

### Article A (nouveau).

L'article premier de l'ordonnance du 22 février 1945, modifiée par les lois n° 46-1065 du 16 mai 1946 et n° 50-961 du 12 août 1950, est complété par les alinéas suivants :

« Des décrets pris sur le rapport du Ministre de l'Agriculture, du Ministre du Travail rendront obligatoire l'institution de comités d'entreprises dans les organismes professionnels et sociétés diverses agricoles qui, par la nature de leur activité et les conditions d'emploi et de travail de leur personnel, sont assimilables à des entreprises industrielles et commerciales ; ces décrets fixeront, s'il y a lieu, les conditions d'application à ces organismes et sociétés des dispositions prévues aux articles ci-après.

« Les attributions conférées notamment par les articles 3, 9, 13-1, 18, 19, 22 et 24 ci-après, au Ministre du Travail et aux Inspecteurs du Travail sont exercées, en ce qui concerne les organismes et sociétés visés à l'alinéa précédent, par le Ministre de l'Agriculture et les Inspecteurs des lois sociales en agriculture. »

### Article premier.

Le premier alinéa de l'article 2 de l'ordonnance n° 45-280 du 22 février 1945, modifié par la loi n° 46-1065 du 16 mai 1946, est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le comité d'entreprise coopère avec la direction à l'amélioration des conditions collectives d'emploi et de travail ainsi que des conditions de vie du personnel au sein de l'entreprise ; il est obligatoirement saisi, pour avis, des règlements qui s'y rapportent.

« Le comité est consulté sur l'affectation de la contribution de 1 % sur les salaires à l'effort de construction quel qu'en soit l'objet.

« Il est obligatoirement consulté sur les problèmes généraux relatifs à la formation et au perfectionnement professionnels, ainsi qu'à leur adaptation à l'emploi compte tenu de l'évolution des techniques.

« Dans les entreprises employant plus de 300 salariés, le comité d'entreprise constitue obligatoirement une commission chargée d'étudier les questions mentionnées à l'alinéa précédent ainsi que celles d'emploi et de travail des jeunes. »

Les alinéas 2 et 3 dudit article deviennent les alinéas 4 et 5.

## Art. 2.

Le a de l'article 3 de l'ordonnance du 22 février 1945, modifié par la loi du 16 mai 1946, est remplacé par les dispositions suivantes :

« a) Il étudie les mesures envisagées par la direction et les suggestions émises par le personnel en vue d'améliorer la production et la productivité de l'entreprise et propose l'application de celles qu'il aura retenues. »

## Art. 3.

Le c de l'article 3 de l'ordonnance du 22 février 1945, modifié par la loi du 16 mai 1946, est remplacé par les dispositions suivantes :

« c) Il est obligatoirement informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail ou les conditions d'emploi et de travail du personnel. Il peut formuler des vœux sur ces divers points.

« Le comité d'entreprise est obligatoirement saisi en temps utile des projets de compression d'effectifs ; il émet un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application. Cet avis est transmis à l'Inspecteur du Travail ou à l'Inspecteur des lois sociales en agriculture.

« Au cours de chaque trimestre le chef d'entreprise communique au comité d'entreprise des informations sur l'exécution des programmes de production, l'évolution générale des commandes et sur la situation de l'emploi dans l'entreprise. Il informe le comité des mesures envisagées en ce qui concerne l'amélioration, le renouvellement ou la transformation de l'équipement ou des méthodes de production et d'exploitation et de leurs incidences sur les conditions du travail et d'emploi. »

#### Art. 4.

Le deuxième alinéa du d de l'article 3 de l'ordonnance du 22 février 1945, modifié par la loi du 16 mai 1946, est remplacé par les dispositions suivantes :

« Au moins une fois par an le chef d'entreprise présente au comité d'entreprise un rapport d'ensemble sur l'activité de l'entreprise, le chiffre d'affaires, les résultats globaux de la production et de l'exploitation, l'évolution de la structure et du montant des salaires, les investissements, ainsi que sur ses projets pour l'exercice suivant. Il soumet, en particulier, au comité un état faisant ressortir l'évolution de la rémunération moyenne, horaire et mensuelle, au cours de l'exercice et par rapport à l'exercice précédent. »

#### Art. 5.

Il est ajouté à l'article 4 de l'ordonnance du 22 février 1945, modifié par la loi du 16 mai 1946, un deuxième alinéa ainsi conçu :

« En outre les membres du comité d'entreprise et les représentants syndicaux sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le chef d'entreprise ou son représentant. »

#### Art. 6.

L'article 5 de l'ordonnance du 22 février 1945, modifié par la loi n° 58-201 du 26 février 1958, est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le comité d'entreprise comprend le chef d'entreprise ou son représentant et une délégation du personnel comportant un nombre de membres fixé par décret en Conseil d'Etat compte tenu du

nombre des salariés. Cette délégation comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants.

« Le nombre de membres peut être augmenté par voie de convention collective ou d'accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales reconnues comme représentatives dans l'entreprise.

« Chaque organisation syndicale de travailleurs reconnue comme représentative dans l'entreprise peut désigner un représentant au comité qui assiste aux séances avec voix consultative. Ce représentant est obligatoirement choisi parmi les membres du personnel de l'entreprise et doit remplir les conditions d'éligibilité au comité d'entreprise fixées à l'article 8. »

#### Art. 7.

Les alinéas 2 et 3 de l'article 6 de l'ordonnance du 22 février 1945, modifié par la loi du 16 mai 1946, sont remplacés par les dispositions suivantes :

« Dans les entreprises occupant plus de 500 salariés, les ingénieurs, les chefs de service et les cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés ont au moins un délégué titulaire élu dans les mêmes conditions. En outre, dans les entreprises où le nombre des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification est au moins égal à 25 et représente, dans les entreprises occupant plus de 500 salariés, au moins 5 % de l'effectif global des salariés au moment de la constitution ou du renouvellement du comité, lesdites catégories constituent un collège spécial.

« Sous réserve des dispositions de l'alinéa précédent, le nombre et la composition des collèges électoraux peuvent être modifiés par voie de convention collective ou d'accord entre le chef d'entreprise et l'ensemble des organisations syndicales de travailleurs mentionnées au premier alinéa du présent article. Cet accord est obligatoirement transmis à l'Inspecteur du Travail.

« La répartition des sièges entre les différentes catégories et la répartition du personnel dans les collèges électoraux font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées. Dans le cas où cet accord ne peut être obtenu, le Directeur départemental du Travail et de la main-d'œuvre décide de cette répartition. »

### Art. 8.

Il est ajouté à l'ordonnance du 22 février 1945 un article 13-1 ainsi libellé :

« Art. 13-1. — Lorsqu'un comité n'a pas été régulièrement constitué ou renouvelé, un procès-verbal constatant cette carence sera établi par le chef d'entreprise ou l'un des syndicats intéressés et transmis à l'Inspecteur du Travail ou, s'il y a lieu, à l'Inspecteur des lois sociales en agriculture dans les formes et dans les délais identiques à ceux prévus par décret pour le procès-verbal des élections. »

### Art. 9.

L'article 14 de l'ordonnance du 22 février 1945, modifié par la loi du 16 mai 1946, est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le chef d'entreprise est tenu de laisser aux membres titulaires du comité d'entreprise et, dans les entreprises de plus de 500 salariés, aux représentants syndicaux au comité d'entreprise prévus à l'article 5, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions, dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder vingt heures par mois. Ce temps leur est payé comme temps de travail.

« Le temps passé par les membres titulaires, et par les membres suppléants quand ils remplacent un titulaire, aux séances du comité et de la commission prévue à l'alinéa 3 de l'article 2, est également payé comme temps de travail. Il n'est pas déduit des vingt heures prévues à l'alinéa précédent pour les membres titulaires.

« En ce qui concerne les représentants syndicaux prévus à l'article 5, le temps passé aux séances du comité leur est payé comme temps de travail et n'est pas déduit, dans les entreprises de plus de 500 salariés, des vingt heures prévues au premier alinéa. »

### Art. 10.

Le troisième alinéa de l'article 21 de l'ordonnance du 22 février 1945 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Dans chaque entreprise le nombre d'établissements distincts et la répartition des sièges entre les différents établissements et les différentes catégories font l'objet d'un accord entre le chef d'entre-

prise et les organisations syndicales reconnues comme représentatives dans l'entreprise ; dans le cas où cet accord ne peut être obtenu, le Directeur départemental du Travail et de la main-d'œuvre dans le ressort duquel se trouve le siège de l'entreprise décide de ce nombre et de cette répartition. »

#### Art. 11.

Il est ajouté à l'article 21 de l'ordonnance du 22 février 1945 un cinquième alinéa ainsi libellé :

« Chaque organisation syndicale reconnue comme représentative dans l'entreprise désigne un représentant au comité central choisi soit parmi les représentants de cette organisation aux comités d'établissements, soit parmi les membres élus desdits comités. Ce représentant assiste aux séances du comité central avec voix consultative. »

#### Art. 12.

L'article 22 de l'ordonnance du 22 février 1945, complété par l'ordonnance n° 59-81 du 7 janvier 1959, est remplacé par les dispositions suivantes :

« Tout licenciement envisagé par l'employeur d'un membre titulaire ou suppléant du comité d'entreprise ou d'un représentant syndical prévu à l'article 5 est obligatoirement soumis à l'assentiment du comité. En cas de désaccord, le licenciement ne peut intervenir que sur décision conforme de l'Inspecteur du Travail ou de l'Inspecteur des lois sociales en agriculture dont dépend l'établissement. Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive.

« Si la décision définitive refuse le licenciement, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

« La même procédure est applicable au licenciement des anciens membres des comités d'entreprises ainsi que des anciens représentants syndicaux qui, désignés depuis deux ans, ne seraient pas reconduits dans leurs fonctions au moment du renouvellement du comité, pendant les six premiers mois qui suivent l'expiration de leur mandat et des candidats aux fonctions du comité présentés au

premier tour par les organisations syndicales à partir de l'envoi à l'employeur des listes des candidatures et pendant une durée de trois mois. »

### Art. 13.

L'article 24 de l'ordonnance du 22 février 1945, modifié par l'ordonnance n° 59-81 du 7 janvier 1959, est remplacé par les dispositions suivantes :

« Toute entrave apportée intentionnellement, soit à la constitution d'un comité d'entreprise, soit à la libre désignation de ses membres, soit à son fonctionnement régulier, notamment par la méconnaissance des dispositions des articles 13-1 et 22 ci-dessus et des textes réglementaires pris pour leur application, est punie d'une amende de 500 à 5.000 F et d'un emprisonnement de six jours à un an ou de l'une de ces deux peines seulement.

« En cas de récidive, les peines prévues à l'alinéa précédent sont doublées.

« Les infractions sont constatées tant par l'Inspecteur du Travail ou l'Inspecteur des lois sociales en agriculture que par les officiers de police judiciaire. »

### Art. 14.

Dans les entreprises où fonctionne, à la date de la présente loi, un comité d'entreprise, les dispositions des articles 6 et 7 ci-dessus n'entreront en vigueur que lors du prochain renouvellement du comité.

Pour la première application de l'article 8 ci-dessus, la déclaration de l'employeur doit, à titre exceptionnel, être souscrite, sous les sanctions prévues à l'article 24 de l'ordonnance du 22 février 1945 modifié par l'article 13 ci-dessus, dans les trois mois suivant la publication de la présente loi.