

SÉNAT

PREMIERE SESSION ORDINAIRE DE 1972-1973

Annexe au procès-verbal de la séance du 20 décembre 1972.

PROPOSITION DE LOI

tendant à la garantie et à l'extension des libertés syndicales,

PRÉSENTÉE

Par MM. Antoine COURRIERE, Jacques DUCLOS, Henri
CAILLAVET et les membres des groupes communiste (1),
socialiste (2) et apparenté (3),

Sénateurs.

(Renvoyée à la Commission des Affaires sociales, sous réserve de la constitution éventuelle
d'une commission spéciale dans les conditions prévues par le Règlement.)

(1) *Ce groupe est composé de :* MM. André Aubry, Jean Bardol, Serge Boucheny, Fernand Chatelain, Georges Cogniot, Léon David, Jacques Duclos, Jacques Eberhard, Roger Gaudon, Mme Marie-Thérèse Goutmann, M. Raymond Guyot, Mme Catherine Lagatu, MM. Fernand Lefort, Louis Namy, Guy Schmaus, Louis Talamoni, Hector Viron.

(2) *Ce groupe est composé de :* MM. Charles Alliès, Auguste Amic, Clément Balestra, André Barroux, Aimé Bergeal, Marcel Brégégère, Jacques Carat, Marcel Champeix, Félix Ciccolini, Antoine Courrière, Maurice Coutrot, Georges Dardel, Marcel Darou, Michel Darras, Roger Delagnes, Emile Dubois, Emile Durieux, Léon Eeckhoutte, Abel Gauthier, Jean Geoffroy, Pierre Giraud, Léon-Jean Grégory, Marcel Guislain, Henri Henneguette, Maxime Javelly, Robert Lacoste, Georges Lamousse, Robert Laucournet, Jean Lhospied, Marcel Mathy, André Méric, Gérard Minvielle, Paul Mistral, Gabriel Montpied, Jean Nayrou, Paul Pauly, Jean Périquier, Maurice Pic, Mlle Irma Rapuzzi, MM. Robert Schwint, Abel Sempé, Edouard Soldani, Marcel Souquet, Edgar Tailhades, Henri Tournan, Fernand Verdeille, Maurice Vérillon, Emile Vivier.

(3) *Rattaché administrativement :* M. Fernand Poignant. — *Apparenté :* M. Marcel Gargar.

Libertés syndicales.

EXPOSE DES MOTIFS

Mesdames, Messieurs,

L'une des principales conquêtes de mai-juin 1968 inscrites dans le procès-verbal de Grenelle a été la reconnaissance du droit syndical dans l'entreprise et l'affirmation que l'exercice de ce droit nécessite des moyens appropriés.

La loi du 27 décembre 1968 tenait compte de certains principes définis et acceptés par tous les participants aux discussions de Grenelle, y compris le patronat. Cependant le Gouvernement et sa majorité parlementaire avaient incorporé dans le texte définitif un certain nombre de restrictions et de discriminations importantes exigées par les dirigeants des grandes entreprises privées.

En pratique, le patronat, non seulement s'est employé à gêner l'application des droits syndicaux et des libertés syndicales reconnus par les textes en vigueur, mais il s'efforce d'empêcher la création de véritables syndicats dans les entreprises, de faire barrage à l'acquisition de nouveaux droits par les travailleurs.

A cette fin, il n'hésite pas à user de moyens arbitraires, tels que le déplacement de militants syndicaux du lieu du travail à un autre et même le licenciement de travailleurs qui réussissent, malgré les entraves patronales, à développer l'organisation syndicale.

Les employeurs veulent restreindre la vie de l'organisation syndicale, exercer une censure sur celles de ses activités qui se situent sur le lieu du travail. Ils font obstacle à l'activité des responsables syndicaux, à leur liberté de mouvement, à la liberté d'expression.

Quatre ans après la promulgation de la loi du 27 décembre 1968, il apparaît indispensable, à l'épreuve des faits, d'améliorer les dispositions de cette loi.

Les conditions d'âge et de nationalité pour la désignation des délégués syndicaux doivent être supprimées. Plusieurs millions de travailleurs âgés de moins de vingt et un ans se trouvent aujourd'hui éliminés des droits syndicaux auxquels ils aspirent.

Ils sont ainsi victimes d'une discrimination inadmissible, compte tenu des responsabilités qui, dans la même période, ont été accordées, à juste titre, aux étudiants et aux lycéens.

La discrimination à l'égard des travailleurs étrangers ne peut davantage se justifier. Comme les jeunes, ils sont parmi les plus exploités. Ils ont besoin, par conséquent, d'être défendus.

La loi de 1968 a ouvert un droit nouveau mais en limite l'exercice dans plusieurs dizaines de milliers d'entreprises, le supprime dans d'autres.

C'est ainsi que des dispositions ne s'appliquent pas dans les entreprises qui emploient moins de 50 salariés. Cette limitation constitue une grave injustice.

Si on comprend que des modalités d'application peuvent conduire à des adaptations différentes selon l'importance des entreprises, on ne voit pas pourquoi les délégués syndicaux ne seraient pas protégés par la loi dans certaines d'entre elles et pourquoi la section syndicale se verrait refuser la possibilité d'avoir une activité par la diffusion de tracts ou l'utilisation d'un tableau d'affichage.

Cette restriction est d'autant plus injustifiée que les raisons d'être de la section syndicale ne sont pas moins grandes dans les petites entreprises que dans les entreprises les plus importantes.

Contrairement aux déclarations faites par le patronat à Grenelle et au moment de la discussion de la loi du 27 décembre 1968, la répression sévit également dans les entreprises de cette taille. La division de l'entreprise en établissements de moins de 50 salariés est parfois utilisée par le patronat pour tourner la loi sur le droit syndical.

Une amélioration importante devrait également porter sur l'attribution d'un crédit d'heures aux sections syndicales pour permettre à tous leurs militants, même ceux non titulaires d'un mandat, de participer aux réunions des conseils syndicaux pendant le temps de travail.

Cette solution est nécessaire au fonctionnement normal et démocratique des sections syndicales. On ne doit pas contraindre les conseils syndicaux à continuer de se réunir après la journée de travail avec toutes les conséquences qui en résultent tant du point de vue de la fatigue des intéressés que des difficultés de transport.

Il convient de reconnaître le droit pour le délégué syndical de se faire accompagner auprès de l'employeur par deux membres de son organisation syndicale appartenant ou non au personnel de l'entreprise.

Certains employeurs, utilisant la loi à leur manière contre les syndicats, tentent en effet de remplacer les réunions et discussions collectives par de simples tête-à-tête. Or, l'entreprise est un terrain de discussion des accords collectifs. Il est par conséquent indispensable que l'existence et les droits des organisations syndicales représentatives et de leurs organes délibératifs y soient intégralement respectés. Le délégué syndical doit donc pouvoir se faire accompagner de plein droit par deux de ses camarades lorsqu'il est reçu à la direction.

Il faut, enfin, que soit assurée la réintégration effective dans son emploi du permanent détaché dans une fonction syndicale, à l'expiration de son mandat.

La loi du 27 décembre 1968 ne peut être pleinement appliquée si l'exercice du droit de réunion doit imposer au salarié une perte de salaire et une perturbation dans ses conditions de transport du lieu de travail au domicile.

Les organisations syndicales doivent donc pouvoir réunir une fois par mois tout ou partie du personnel à l'intérieur de l'entreprise pendant les heures du travail et sans perte de salaire.

Certains accords d'entreprise ont prévu le paiement du temps passé aux réunions syndicales. Mais il convient de généraliser ces exemples pour en faire un droit pour tous.

*

* *

L'impossibilité de faire respecter la loi lorsqu'un employeur est condamné pour licenciement d'un représentant du personnel sans autorisation constitue une lacune importante de notre droit du travail.

La Chambre criminelle de la Cour de cassation considère que le refus de réintégration constitue dans ce cas un délit.

La Chambre sociale de la Cour de cassation considère que ce refus constitue une voie de fait qui peut servir de base à une injonction sous astreinte.

L'article 6 du décret n° 59-99 du 7 janvier 1959 prévoit que la mise à pied est « privée de tout effet » si le licenciement est refusé par l'inspecteur du travail ou par le Ministre. Pareillement, l'article 13 de la loi n° 68-1179 du 27 décembre 1968 prévoit que la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

Mais aucun texte ne prévoit expressément la réintégration dans l'emploi et les fonctions, bien que les circulaires ministérielles aient confirmé que c'est la conséquence logique de l'inobservation des textes protecteurs.

Il en résulte que, depuis de longues années, de nombreux employeurs, décidés à mettre le prix pour se débarrasser de représentants du personnel, violent délibérément les lois sociales causant ainsi un énorme préjudice à la collectivité des travailleurs et aux syndicats privés de leur porte-parole.

Ce préjudice ne peut être réparé que par le droit de réintégration expressément inscrit dans la loi, comme le demandent toutes les organisations syndicales.

Ce droit de réintégration aura un double effet :

— il permettra de réparer les injustices commises au mépris de la loi et des décisions judiciaires ;

— il constituera un moyen de dissuasion très efficace à l'égard des employeurs qui seraient tentés de passer outre aux prescriptions légales.

Ces propositions s'inscrivent dans le cadre de l'amélioration de la législation sociale que propose le programme de gouvernement des partis de gauche.

Nous vous demandons, Mesdames et Messieurs, de bien vouloir les adopter.

PROPOSITION DE LOI

TITRE I^{er}

De l'amélioration du droit syndical.

Article premier.

Dans l'article 2 de la loi n° 68-1179 du 27 décembre 1968, le premier alinéa est modifié comme suit :

« Dans tous les établissements des secteurs privé, public, semi-public et nationalisé quelles que soient la nature de leurs activités et leur forme juridique ainsi que dans toutes les administrations publiques, les syndicats professionnels représentatifs bénéficient des dispositions de la présente loi. »

Art. 2.

L'article 7 de la loi n° 68-1179 du 27 décembre 1968 est modifié comme suit :

« *Art. 7.* — Dans les entreprises et établissements du secteur privé, chaque section syndicale peut réunir une fois par mois, soit ses adhérents, soit l'ensemble du personnel ou une partie de celui-ci, pendant les heures de travail, pour une durée d'une heure par mois et par salarié. Le temps passé à ces réunions est payé comme temps de travail. Des réunions peuvent être convoquées, le cas échéant, conjointement par différentes sections syndicales de l'entreprise.

« Des représentants syndicaux n'appartenant pas au personnel de l'entreprise pourront participer aux réunions s'ils appartiennent à l'organisation ou aux organisations qui ont pris l'initiative de la réunion. »

Art. 3.

Remplacer les deux premiers alinéas de l'article 10 de la loi n° 68-1179 du 27 décembre 1968 par les dispositions suivantes :

« Le ou les délégués syndicaux doivent être âgés de dix-huit ans accomplis, sans condition de nationalité, travailler dans l'entreprise depuis quatre mois au moins et n'avoir encouru aucune condamnation prévue aux articles 5 et 6 du code électoral. »

Art. 4.

Ajouter à l'article 14 de la loi n° 68-1176 du 27 décembre 1968 :

« En outre, les membres des conseils syndicaux, titulaires ou non d'un mandat, bénéficient d'un crédit d'heures de cinq heures par mois, payées comme temps de travail, pour assister aux réunions des conseils syndicaux, dans la limite, pour chaque section syndicale, d'un nombre de membres du conseil syndical au plus égal au nombre total des élus titulaires et suppléants prévu par l'ordonnance n° 45-280 du 22 février 1945 et la loi n° 46-730 du 16 avril 1946. »

Art. 5.

Le délégué syndical peut se faire accompagner auprès de l'employeur par deux membres de son organisation syndicale, appartenant ou non au personnel de l'entreprise.

Art. 6.

L'exercice du mandat de permanent syndical suspend le contrat de travail et conserve les droits à l'ancienneté. A l'expiration de son détachement, l'intéressé est réintégré dans son emploi.

TITRE II

De la réintégration des représentants du personnel.

Art. 7.

Dans les entreprises et établissements du secteur privé lorsqu'un représentant du personnel, protégé en vertu de la loi n° 46-730 du 16 avril 1946, de l'ordonnance n° 45-280 du 22 février 1945 ou de la loi n° 68-1179 du 27 décembre 1968, fait l'objet d'un licenciement irrégulier parce que prononcé en méconnaissance des formalités légales d'autorisation, le tribunal saisi doit, à la demande du salarié, ordonner la réintégration de celui-ci dans son emploi et le paiement des salaires perdus jusqu'à cette réintégration. Si le salarié préfère demander des dommages-intérêts, ceux-ci ne peuvent être inférieurs à deux ans de salaires.