

Les droits



résumé du rapport de

**Les droits
des travailleurs**

mars 1982

Depuis qu'ils ont manifesté, le 10 mai 1981, leur vol de changement, les Françaises et les Français comptent e cer dans la vie socio-économique, sous des formes adapt les responsabilités qui leur appartiennent dans la vie ci Y compris dans l'entreprise, où salariés et chefs d'entrep doivent pouvoir nouer de nouveaux rapports caractérisés une plus grande démocratisation de toutes les instances concertation.

La dimension économique et sociale du monde du tra en fait le lieu privilégié où se construit le développem économique et de l'emploi. Chaque acteur doit prer conscience de ces deux réalités fondamentales et indis ciables. L'expérience, la compétence, le talent de cha constituent un potentiel encore mal ou peu utilisé qui trouve pas de créneaux où s'exprimer, à un moment où p tant toutes les énergies doivent être mobilisées.

Il faut libérer les forces vives de la France.

Une mobilisation générale de ses capacités de créa et d'innovation doit être entreprise, qui sera fondée sur droit nouveau permettant aux travailleurs de participer à définition de leur avenir et de celui de l'entreprise.

Ces orientations sont 'clairement traduites dans les d volets de ce texte : les travailleurs doivent tout d'abord des citoyens à part entière dans l'entreprise, afin de dev les acteurs du changement.

La réflexion du Ministère du Travail, qui a fait l'objet consultations nombreuses et approfondies de l'ensemble organisations syndicales et patronales, prend appui sur ce analyse. Les propositions s'organisent sur quatre axes ess tiels qui ouvrent, pour le monde du travail, un nouvel de liberté, de dignité et de responsabilité, tout en consolic dans l'entreprise l'unité de la collectivité de travail :

- le rétablissement et l'élargissement des droits des salar
- la reconstitution de la collectivité de travail ;
- le renforcement des instances de représentation des salar
- le renouveau de la négociation collective.

**Les travailleurs
doivent être citoyens
à part entière dans l'entrepris**

1 - Des citoyens par la restauration et l'élargissement de leurs droits

Les libertés publiques, applicables à tout citoyen, doivent entrer dans l'entreprise dans les limites compatibles avec les contraintes de la production. Or, aucune limite claire n'existe aujourd'hui à l'exercice du *pouvoir disciplinaire du chef d'entreprise*. Si les employeurs doivent pouvoir organiser la bonne marche de leur entreprise, les moyens mis en œuvre pour ce faire ne doivent pas porter atteinte aux libertés fondamentales des travailleurs.

Dans l'entreprise, comme dans tous les groupes sociaux, il doit y avoir un certain nombre de règles. Encore faut-il que ces règles soient connues de ceux auxquels elles s'appliquent ! Tout salarié sanctionné doit connaître les motifs de cette sanction et pouvoir présenter sa défense. Un contrôle réel du bien-fondé de la sanction infligée au salarié doit être institué. S'il n'est pas question de retirer à l'employeur le pouvoir de sanction, la loi doit permettre que les juges, éventuellement saisis, puissent se prononcer sur le rapport entre la sanction et la faute commise.

Instrument du pouvoir disciplinaire de l'employeur, *le règlement intérieur* doit être modifié dans son contenu et les procédures de son élaboration doivent être revues. Né de la pratique industrielle du XIX^e siècle, il a été le premier instrument par lequel le chef d'entreprise a organisé, de façon unilatérale, les conditions de vie et la discipline dans l'entreprise. Cependant, tout au long de l'histoire sociale récente, et notamment par l'élaboration du Droit du Travail et par la mise en place des « règles du jeu » — conventions collectives, lois et règlements — le pouvoir réglementaire privé a été de plus en plus contesté. La nécessité de tenir compte de l'évolution des rapports sociaux (dans le sens d'un transfert vers la négociation collective de certains domaines relevant traditionnellement du règlement intérieur) ainsi que l'unanime aspiration des salariés au strict respect des libertés publiques dans l'entreprise ont rendu indispensable une réforme de la législation relative au règlement intérieur et au droit disciplinaire.

• Les dispositions proposées par le Gouvernement

1 - Le pouvoir disciplinaire de l'employeur

- définition de la sanction disciplinaire ou professionnelle
- obligation pour l'employeur de préciser dans le règlement intérieur :
 - la nature et l'échelle des sanctions,
 - les mesures propres à assurer les droits de la défense du salarié;
- les amendes sont interdites;
- obligation faite à l'employeur d'informer par écrit le salarié des griefs qui lui sont reprochés (par lettre recommandée dans les 48 heures). Le salarié peut être entendu, dans les 48 heures, par l'employeur si la sanction a une incidence immédiate sur la carrière, la présence dans l'entreprise ou la rémunération (ces règles s'appliquent notamment au licenciement survenu dans les entreprises de moins de 10 salariés et pour tous les salariés ayant moins de 10 ans d'ancienneté);
- en cas de litige, les conseils de prud'hommes peuvent intervenir et apprécier l'adéquation entre la nature de la sanction et la sanction.

2 - Le règlement intérieur

- Sont concernées : les entreprises ou établissements industriels ou commerciaux, publics ou privés, les offices publics et ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats professionnels, les associations qui emploient habituellement plus de 20 personnes.

- Document écrit : il fixe les règles générales et permanentes relatives à la discipline, à la sécurité et l'hygiène;
- il ne doit contenir aucune clause contraire à l'ensemble des règles de droit en vigueur, en particulier aux principes généraux du droit ni aux dispositions conventionnelles applicables dans l'établissement ou l'entreprise;
- les notes de services : elles sont considérées comme des adjonctions au règlement intérieur (sauf prescription contraire en matière de sécurité qui demandent une application immédiate);
- le règlement intérieur : il doit être soumis pour avis au comité d'entreprise ou bien aux délégués du personnel ainsi qu'au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail pour ce qui le concerne;
- le règlement intérieur : il doit indiquer la date de sa mise en vigueur et être communiqué à l'inspecteur du travail;
- les règlements intérieurs existants : ils doivent être modifiés dans un délai de deux ans à partir de la date de mise en vigueur de la loi;
- l'inspecteur du travail : il voit son rôle élargi car il voit que les dispositions portant restriction à des droits de la personne ne sont applicables que si un impératif particulier le justifie.

- **Le droit d'expression des salariés sur leurs conditions de travail.**

La constitution d'un nouvel espace de démocratie dans l'entreprise suppose que soient mises en place des structures de dialogue qui permettent aux salariés de s'exprimer eux-mêmes sur les questions qui les concernent le plus directement.

Le souci légitime de pouvoir transformer son environnement de travail est une revendication ancienne. L'augmentation du niveau de formation des travailleurs, le développement de la formation continue, la multiplication des sources d'informations auxquelles chacun peut accéder, ont rendu cette revendication plus aiguë et sa prise en compte plus nécessaire.

Le comité d'entreprise, les délégués du personnel, les organisations syndicales constituent les instances traditionnelles de médiatisation. La possibilité donnée aux salariés de s'exprimer et d'intervenir directement sur les questions qui les concernent indépendamment de ces voies traditionnelles est complémentaire de l'existence des institutions représentatives.

Des expériences existent déjà et il convient de les encourager. En outre, il ne paraît pas opportun de réglementer ce droit de façon stricte : la loi-cadre proposée reconnaît le droit au salarié de s'exprimer sur ses conditions de travail. Il appartiendra aux partenaires d'en arrêter les modalités, en particulier celles qui permettront d'associer aux procédures retenues le personnel d'encadrement.

- **Les dispositions proposées par le Gouvernement**

- les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe collective sur le contenu et l'organisation de leur travail
- les salariés peuvent définir et mettre en œuvre des actes destinés à améliorer leurs conditions de travail ;
- ce droit s'exerce sur les lieux de travail et le temps d'expression est payé ;
- dans les entreprises de plus de 200 salariés des négociations doivent être engagées dans un délai de six mois doivent contenir des éléments relatifs :
 - aux garanties de libre expression des salariés,
 - à l'organisation, à la fréquence et à la durée des réunions (au niveau le plus décentralisé possible),
 - aux suites données aux avis formulés,
 - à la transmission au comité d'entreprise ou à sa commission compétente des avis formulés et des suites qui ont été réservées ;
- dans un délai de deux ans, le comité d'entreprise émet un rapport d'évaluation des résultats.

2 - Des citoyens par la reconstitution de la collectivité de travail

Les pratiques de gestion de la main-d'œuvre ont subi, depuis la crise économique de 1974, de nombreuses modifications entraînant un éclatement de la collectivité de travail. Celui-ci s'est traduit par la présence, au sein de l'entreprise, de salariés aux statuts les plus divers. Ainsi a-t-on vu se réduire peu à peu le nombre de salariés permanents, les seuls à bénéficier de tous les avantages de la convention collective et de l'accord d'entreprise. Parallèlement les formes de travail précaires ont été multipliées.

Or les titulaires de contrat de *travail temporaire* ne bénéficient ni de l'ensemble des avantages accordés aux travailleurs permanents, ni de la garantie de l'emploi : travail intérimaire, contrats à durée déterminée, travail saisonnier. Ils sont exclus du projet de l'entreprise. Leur participation occasionnelle les éloigne d'une participation authentique au fonctionnement de celle-ci et à la recherche des solutions aux difficultés qu'elle peut rencontrer.

Plus globalement, il convient de ne pas se contenter d'apprécier cette situation comme une fatalité mais de mettre tous les moyens en œuvre pour que soit retrouvée l'unité de la collectivité de travail. Il convient donc de modifier les statuts des *travailleurs à temps partiel* et à domicile afin que ces deux catégories ne soient pas exclues du champs de la protection collective des salariés dans l'entreprise. Une réflexion sur la sous-traitance et les problèmes particuliers qu'elle pose aux salariés sera parallèlement lancée. Dans ce domaine comme dans celui de l'ensemble des emplois temporaires, il apparaît à l'évidence que la négociation à tous les niveaux et la concertation dans l'entreprise doivent jouer un rôle essentiel. Mais il semble nécessaire de marquer le premier pas de cette volonté de lutter contre la précarisation des travailleurs en présentant des projets de réforme des lois sur le *travail temporaire* et le *contrat à durée déterminée*.

Trois principes ont guidé la préparation de ces réformes :

- il est légitime que les travailleurs aspirent à l'obtention d'un contrat de travail qui leur assure la plénitude de leurs droits sociaux;
- il est nécessaire que les entreprises disposent d'une certaine flexibilité dans la gestion de leur personnel...
- un emploi permanent ne peut être tenu en permanence par des salariés titulaires de contrats précaires.

• Les dispositions proposées par le Gouvernement

1 - Les contrats à durée déterminée

- le contrat de travail ne peut être conclu, pour une durée déterminée, que dans certains cas :
 - remplacer un salarié temporairement absent et pendant la durée de cette absence;
 - faire face à une tâche occasionnelle, précise et durable, dans la limite d'un an;
 - faire face à une augmentation exceptionnelle et temporaire de l'activité, dans la limite de six mois;
 - exécuter des travaux saisonniers pendant la durée d'une saison;
 - pourvoir des emplois pour lesquels il est d'usage, dans la profession, d'avoir recours au contrat à durée déterminée (nature de l'activité de l'entreprise, exigence de l'emploi lui-même);
- les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée jouissent des mêmes droits et avantages conventionnels que les salariés ayant un contrat à durée indéterminée.

2 - Le travail intérimaire

- limitation à six mois (sans renouvellement ou prolongement possible) de la durée des contrats de travail temporaire sauf pour le remplacement de salariés absents;
- des missions successives ne peuvent concerner un même poste de travail que si le délai qui s'écoule entre chacune de ces missions est au moins égal au tiers de la durée de la mission précédente;
- le contrat doit être écrit et comporter l'énoncé des modalités précises de recours;
- le contrat doit être conclu pour une durée déterminée sans détachement;
- le salarié intérimaire perçoit le salaire qu'il aurait perçu s'il avait été embauché par l'entreprise utilisatrice;
- le recours abusif à la main-d'œuvre temporaire sera sanctionné.

**Les travailleurs
doivent devenir les acteurs
du changement dans l'entrepri**

1 - Un renforcement des institutions représentatives

Il appartient aux pouvoirs publics de veiller au renforcement du fait syndical en se portant garant de l'accroissement des moyens nouveaux accordés aux centrales syndicales et du développement des libertés syndicales partout où elles sont menacées.

Le développement d'une véritable démocratie économique s'inscrit dans notre système de démocratie représentative. Elle suppose que des relations sociales nouvelles s'établissent dans la collectivité de travail que constitue l'entreprise. Ainsi une meilleure combinaison des données économiques et des impératifs sociaux et humains sera assurée par la nécessaire dialectique qu'entretient toute organisation entre l'individuel et le collectif. Pour atteindre ce but, il est nécessaire de renforcer les capacités des institutions représentatives du personnel et de les doter de pouvoirs leur permettant d'influer sur les décisions qui concernent directement les salariés.

C'est au sein de ces institutions (*comité d'entreprise, délégués du personnel, comité d'hygiène et de sécurité...*) qu'ils expriment leurs observations, et leurs aspirations. C'est là qu'ils doivent recevoir des informations de nature à les éclairer sur la situation de l'entreprise dont ils font partie ainsi que sur son évolution à moyen et long terme et sur les problèmes qu'elle est susceptible de rencontrer dans les différents domaines.

• Les dispositions proposées par le Gouvernement

1 - Les syndicats professionnels

- renforcement du crédit de formation;
- institution d'un délégué syndical central doté d'un crédit de heures (pour des entreprises composées de plusieurs établissements et ayant plus de 2 000 salariés). Dans les entreprises comptant au moins deux établissements de plus de 50 personnes, désignation parmi les délégués syndicaux existants d'un délégué syndical central;
- meilleure représentation du personnel d'encadrement, c'est-à-dire la désignation, sous condition, d'un délégué syndical particulier dans cette catégorie, dans les entreprises de plus de 500 salariés par les centrales syndicales représentant l'ensemble des salariés;
- le délégué syndical reçoit l'information économique et financière telle que la reçoit le comité d'entreprise;
- libre circulation des délégués syndicaux à l'intérieur de l'entreprise.

2 - Les délégués du personnel

- extension de la législation actuelle aux établissements publics à caractère industriel et commercial dont les activités sont apparentées à celles du secteur privé (tout en tenant compte des spécificités, notamment du statut particulier dont le personnel est doté);
- renforcement des conditions de mise en place de cette institution :
 - apporter aux salariés des garanties en ce qui concerne le déroulement des élections et leur mise en œuvre :

la représentation spécifique des travailleurs postés et d'autres catégories souvent isolées est rendue possible par des accords pré-électoraux.

3 - Les comités d'entreprise

- attribution d'un crédit d'heures au bénéfice des membres du comité d'entreprise destiné à la formation économique et financière;
- octroi d'un crédit d'heures global aux membres de la commission économique, créée dans les entreprises de plus de 1 000 salariés, pour permettre de tenir leurs réunions;
- subvention de fonctionnement destinée à l'acquisition de documentation, matériel et conseil. Le comité d'entreprise et ses diverses commissions peuvent, dans certaines conditions, faire appel non seulement à l'expert comptable mais également à des experts extérieurs;
- adaptation de la législation dans les petites et moyennes entreprises;
- pour les entreprises de 50 à 100 salariés sans comité d'entreprise, les attributions économiques de cette institution peuvent être exercées par les délégués du personnel;
- création d'un droit d'alerte en cas de difficultés économiques de l'entreprise. Cette intervention peut être décidée à la majorité des membres du comité d'entreprise et ne concerne que les entreprises employant plus de 1 000 salariés (1).

(1) Le droit d'alerte fait l'objet d'un projet de loi élaboré conjointement avec le Ministère de la Justice.

4 - Le comité de groupe

- création des comités de groupe auprès des sociétés holding ou des entreprises constituées en groupe de sociétés;
- le comité de groupe réunit l'information sur la situation économique du groupe et ses incidences éventuelles sur l'évolution de l'emploi;
- il examine, s'ils existent, les comptes et bilans consolidés établis au niveau du groupe avec l'assistance d'un expert comptable (s'il le souhaite);
- la composition du comité de groupe procède d'une représentation des divers comités d'entreprise et des diverses catégories professionnelles désignées par les organisations syndicales, parmi les membres des comités des entreprises du groupe.

5 - Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

- sa création est le résultat de la fusion du comité d'hygiène et de sécurité et de la commission d'amélioration des conditions de travail;
- il est créé dans les établissements d'au moins 50 salariés et il est possible de constituer plusieurs comités dans les établissements de plus de 500 salariés;
- les membres du comité sont dotés d'un statut (similaire à celui des délégués du personnel) et de moyens renforcés;
- le comité comprend le chef d'établissement et une délégué du personnel avec pouvoir délibératif (dans les mêmes conditions que pour le comité d'entreprise);
- le délai d'application est fixé à six mois.

2 - La relance d'une politique contractuelle active

La négociation collective des conditions de travail se déroule dans un cadre juridique dont les traits principaux ont été définis par la loi du 11 février 1950. Ce texte a privilégié la *négociation au niveau de la branche* d'activité et plus particulièrement celles des conventions susceptibles d'extension. Elles étaient appelées à tenir lieu de règlement professionnel de la branche concernée. Des aménagements ont été apportés par la loi du 13 juillet 1971. Celle-ci a assoupli la procédure d'extension et donné plus d'autonomie aux *accords d'entreprise* par rapport aux conventions de branche.

Or s'il est vrai que, depuis 1950, plus de 30 000 accords de branches, conventions, annexes ou avenants ont été signés au plan national, régional ou local, tous les salariés ne bénéficient pas encore d'une protection conventionnelle. Par ailleurs la présence de salariés aux statuts précaires réduit très fortement la portée de ces conventions.

L'une des orientations majeures des mesures préconisées par le Gouvernement quant aux droits des travailleurs est de faire en sorte que la politique contractuelle devienne un des ressorts essentiels du progrès social dans notre pays, afin que l'ensemble des salariés puisse, à terme, bénéficier d'une couverture conventionnelle.

Cet objectif ne peut être atteint qu'à condition qu'un ensemble de mesures d'incitation soient définies et mises en œuvre sous la responsabilité du Ministère du Travail. Il faut, en outre, que le droit à la négociation soit aménagé pour devenir lui-même un stimulant de la négociation. Il faut enfin que le développement de la négociation dans l'entreprise complète la négociation interprofessionnelle et celle menée au niveau des branches. C'est en effet dans les entreprises que s'expriment les capacités d'innovations sociales qui permettent de prendre en compte la réalité des conditions de la production.

• Les dispositions proposées par le Gouvernement

1 - Conventions collectives de branches, accords professionnels et interprofessionnels et accords d'entreprise

- obligation de rencontre au moins une fois par an : au niveau des branches, sur les salaires (et au moins une fois les cinq ans pour examiner la nécessité de réviser les classifications); et dans les entreprises d'au moins 50 salariés sur les salaires effectifs et le temps de travail au minimum;
- des accords conclus par les entreprises occupant moins de 11 salariés regroupées localement (sur un plan professionnel ou interprofessionnel) instituent :
 - sur le plan local, des instances paritaires de recours (professionnelles ou interprofessionnelles), chargées de veiller au respect de la réglementation du travail, à l'application des conventions et accords collectifs de travail, et d'examiner les problèmes individuels ou collectifs;
 - des clauses obligatoires (travail à domicile, mixité de l'emploi...) devront être effectivement traitées dans la convention; à défaut un rapport explicite sur les causes de l'absence sera transmis à la Commission nationale de négociation collective;
 - les conventions ne pourront être étendues si deux organisations syndicales ou professionnelles s'y opposent, en l'absence de l'intervention du Ministère du Travail;
- les conventions ou les accords d'entreprise ou d'établissements ne peuvent entrer en vigueur s'ils se heurtent au refus d'une ou des organisations syndicales non signataires lorsque celles-ci représentent un nombre de voix supérieur à 50 % du nombre des électeurs inscrits aux dernières élections du comité d'entreprise ou, si celui-ci n'existe pas, des délégués du personnel. Si l'accord ne concerne qu'une catégorie professionnelle relevant du 2^e ou 3^e collège, seules les organisations qui ont obtenu plus de 50 % des voix des électeurs inscrits dans ce collège peuvent s'opposer à l'accord (dans un délai de 8 jours à compter de la signature de la convention ou de l'accord d'entreprise);
- sur la feuille de paie doit être indiquée la convention collective dont relève le salarié;
- le refus du chef d'entreprise d'engager la négociation annuelle sera considéré comme une entrave au droit syndical.

2 - La commission nationale de la négociation collective

- la commission supérieure des conventions collectives change d'appellation;
- elle est chargée, dans un premier temps, d'établir un bilan sur les vides conventionnels.

Tous les salariés devraient être couverts par des accords professionnels de branche dans un délai de 2 ans.

La photographie de couverture a été prise lors d'une rencontre entre le mi-
du Travail, Jean Auroux, et le comité d'établissement d'une entreprise d'E
le 22 janvier 1982 (Photo Parinet).