

SÉNAT

SECONDE SESSION ORDINAIRE DE 1966-1967

Annexe au procès-verbal de la séance du 23 mai 1967.

PROPOSITION DE LOI

*relative à l'exercice des libertés syndicales à l'intérieur
des entreprises, établissements, administrations et services,*

PRÉSENTÉE

Par M. Raymond BOSSUS, Mme Jeannette THOREZ-
VERMEERSCH, MM. Jean BARDOL, Léon DAVID, Camille
VALLIN, Hector VIRON et les membres du groupe commu-
niste (1) et apparenté (2),

Sénateurs.

(Renvoyée à la Commission des Affaires sociales, sous réserve du droit reconnu au
Gouvernement par l'article 43 de la Constitution de demander la nomination d'une
Commission spéciale.)

EXPOSE DES MOTIFS

Mesdames, Messieurs,

Les droits syndicaux tels qu'ils sont reconnus par la législation
actuellement en vigueur ont été obtenus par une longue lutte de la
classe ouvrière, l'intervention de la loi se produisant toujours avec
retard par rapport à la réalité sociale. Cent ans après le début du

(1) Ce groupe est composé de : MM. Jean Bardol, Raymond Bossus, Georges Cogniot,
Léon David, Mme Renée Dervaux, MM. Jacques Duclos, Raymond Guyot, Georges Marrane,
Louis Namy, Louis Talamoni, Mme Jeannette Thorez-Vermeersch, MM. Camille Vallin,
Hector Viron.

(2) Apparenté : M. le Général Ernest Petit.

machinisme et les transformations économique, sociale et politique que celui-ci a entraînées dans les rapports humains, la loi du 21 mars 1884 accordait la liberté syndicale aux salariés. Toutefois, elle ne leur donnait aucune garantie contre les mesures de rétorsion patronales qui pouvaient résulter de l'exercice de cette liberté.

Il fallut donc que les syndicats, leurs adhérents, mènent des batailles difficiles, aient recours aux textes de droit commun sur la responsabilité civile et à la théorie de « l'abus du droit ». En partant du principe que l'activité syndicale était une faculté légale, ils luttèrent pour faire admettre que le fait de l'exercer ne pouvait donner lieu à des sanctions patronales, sous peine de constituer un abus d'autorité de la part des employeurs.

Les tribunaux accueillirent ce point de vue et dès le début du siècle, la jurisprudence affirma que les atteintes à la liberté syndicale, qu'il s'agisse du refus d'embauchage en raison de l'affiliation syndicale ou du licenciement pour affiliation ou activité syndicale, constituaient une faute de la part de l'employeur, entraînant pour celui qui en était victime le droit à une réparation pécuniaire.

A la suite des grandes grèves de 1936 une autre étape fut franchie avec les accords Matignon des 7 et 8 juin 1936 qui comportaient une clause concernant le respect de la liberté syndicale, clause qui servit de précédent pour le contenu de toutes les conventions collectives conclues depuis cette date. En outre, la loi du 24 juin 1936 prévoyait que les conventions collectives du travail devaient contenir des dispositions concernant notamment : la liberté syndicale et la liberté d'opinion des travailleurs.

Mais, c'est seulement après la libération que le principe de la liberté syndicale trouva sa consécration constitutionnelle. Le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 auquel renvoie celui de la Constitution du 4 octobre 1958 stipule que « tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix ».

Par la suite, la loi du 11 février 1950 sur les conventions collectives fait obligation d'inclure dans les conventions nationales des dispositions ayant trait « au libre exercice du droit syndical et de la liberté d'opinion des travailleurs ».

Cependant, la violation par les employeurs du libre exercice du droit syndical ne comporte pas d'autres sanctions qu'une réparation pécuniaire dans la mesure où les salariés intéressés peuvent apporter la preuve des agissements discriminatoires et déloyaux des employeurs.

C'est pourquoi, il a paru nécessaire d'accorder à l'exercice individuel de la liberté syndicale d'autres protections.

La loi du 27 avril 1956 a modifié l'article premier du Livre III du Code du Travail. Elle a posé en principe que toute mesure prise par l'employeur qui tendrait à porter atteinte à la liberté syndicale sera considérée comme abusive et donnera lieu à des dommages-intérêts. De plus, elle a institué des sanctions pénales aux agissements patronaux.

Ce texte est encore insuffisant puisqu'il ne prévoit que des peines d'amendes prononcées par le tribunal de police.

Enfin, dans des activités découlant de l'action syndicale (délégués du personnel, comités d'entreprise) des dispositions législatives particulières tendent à protéger les travailleurs contre la vindicte de l'employeur en privant, en principe, celui-ci de son pouvoir arbitraire de décision, notamment en matière de licenciement.

Telles sont, brièvement exposées, les étapes par lesquelles les organisations syndicales ont conquis non seulement la reconnaissance de principe de la liberté syndicale, mais encore progressivement les possibilités de son exercice effectif.

*
* *

Cependant avoir la liberté de créer un syndicat ne suffit pas, encore faut-il, une fois constitué que le syndicat puisse jouer le rôle qui lui est imparti : assurer la défense de ses membres, représenter les intérêts généraux des travailleurs de son ressort.

Il est donc nécessaire que l'organisation syndicale dispose de moyens d'action appropriés et que les employeurs ou les pouvoirs publics n'ignorent pas volontairement son existence ou n'entravent pas sciemment son activité.

Il est de fait que la législation en vigueur ne correspond plus aux conditions présentes de la vie professionnelle et de la réalité sociale. Les droits individuels des salariés sont peu nombreux et tiennent en quelques articles du Livre III du Code du Travail.

Au regard de l'organisation syndicale elle-même, les libertés syndicales et les droits syndicaux sont encore moins définis.

En dehors des principes exposés dans le préambule de la Constitution de 1946 auquel se réfère celui de la Constitution de 1958, les textes se bornent à énoncer les modalités légales de constitution et de fonctionnement des syndicats.

Mais la loi est muette sur le rôle, les prérogatives et les modalités de fonctionnement des organisations syndicales quelle que soit la forme qu'elles revêtent (syndicat ou section syndicale d'entreprise).

Par ailleurs — et c'est une donnée essentielle — à l'époque où la législation actuelle a été élaborée, la concentration industrielle et commerciale n'avait pas atteint un degré aussi élevé qu'aujourd'hui.

Naguère, les salariés, en général, se retrouvaient dans la même localité. Ils habitaient à proximité des entreprises où ils travaillaient. C'est la raison pour laquelle le syndicat fonctionnait sur la base de la localité et que toutes ses activités : réunions, assemblées, perception des cotisations se faisaient sur le plan local.

De nos jours, les salariés d'une même entreprise ne se rencontrent guère que sur le lieu de leur travail.

Leur journée de travail terminée, ils se pressent vers les cars, trains et autres moyens de transport pour regagner leur domicile.

Ils habitent des localités différentes, quelquefois éloignées les unes des autres et ce n'est pas le cas seulement pour les salariés des grandes entreprises ou des grands centres industriels. Il ont donc de longs parcours à effectuer. Fréquemment, ils sont transportés par des véhicules appartenant à l'entreprise, ce qui constitue certes une commodité, mais également un assujettissement qui les prive de la libre disposition de leur temps et les maintient indirectement sous la dépendance de l'employeur jusqu'au terme du parcours.

D'autre part, l'organisation du travail par équipes est beaucoup plus répandue qu'au début du siècle. Il s'ensuit que l'ensemble du personnel d'une même entreprise ne peut s'assembler dans un même moment, dans un même lieu.

Ainsi les conditions de travail ont été modifiées mais il n'a pas été apporté à la législation les adaptations correspondantes.

A dire vrai, le fonctionnement d'un syndicat ne peut plus se concevoir comme en 1884.

Dans la société moderne, c'est sur les lieux du travail, à l'intérieur de l'entreprise, que l'organisation syndicale a la possibilité de fonctionner normalement, de remplir pleinement son rôle.

Le patronat, non seulement, s'emploie 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 pour 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 la perception des cotisations, au libre fonctionnement de l'organisation syndicale, à l'activité des responsables syndicaux, à leur liberté de mouvement, à la liberté d'expression. Ils prétendent contrôler ou même censurer les affiches apposées sur les panneaux réservés aux communications des organisations syndicales. Ils refusent aux syndiqués ou à l'ensemble du personnel le droit de se réunir dans l'entreprise.

Il est donc indispensable que la législation donne à l'organisation syndicale la possibilité de se constituer librement et de fonctionner sans entrave dans l'entreprise, qu'elle permette aux représentants de l'organisation syndicale et aux élus dans tous les organismes légaux ou conventionnels d'exercer entièrement les droits qui leur sont reconnus, qu'elle les protège dans l'exercice de leur mandat.

*
* *

La présente proposition tend à répondre à cette nécessité. En premier lieu, cessant d'exclure l'organisation syndicale de l'entreprise, elle la reconnaît sur le lieu même du travail. En second lieu elle énonce les moyens qui lui sont accordés pour qu'elle puisse fonctionner et s'administrer librement notamment en ce qui concerne :

— son recrutement, sa propagande, ses réunions, la perception des cotisations, l'affichage sous sa seule responsabilité des informations syndicales de toute nature ;

— la mise à sa disposition, sur le lieu du travail, de locaux pour tenir ses assemblées ;

— le paiement aux travailleurs d'un certain nombre d'heures afin qu'ils aient la possibilité d'assister aux assemblées syndicales ;

— les facilités données aux représentants des organisations syndicales d'entreprise pour l'exercice de leur mandat : libre circu-

lation dans l'entreprise, temps payé par l'employeur, droit d'absence pour exercer des mandats syndicaux ainsi que des garanties de ces représentants contre les licenciements ;

— le libre accès des représentants des organisations syndicales locales, départementales, régionales ou nationales dans les entreprises à l'occasion de tous les actes découlant de l'exercice de leurs mandats.

En troisième lieu, la présente proposition de loi, tenant compte de la nécessité plus impérieuse que jamais, pour les travailleurs de participer à des stages, à des journées d'études, à des sessions consacrées à l'éducation ouvrière, dispose que les congés de douze jours ouvrables par an accordés à cet effet seront rémunérés par l'employeur, et qu'ils pourront être pris en une, deux ou trois fois.

Enfin, elle édicte les sanctions pénales applicables aux employeurs qui ne respecteront pas l'ensemble des dispositions visant les libertés syndicales et les droits syndicaux.

Telle est l'économie de la proposition de loi que nous vous demandons, Mesdames et Messieurs, de vouloir bien adopter.

PROPOSITION DE LOI

Dispositions préliminaires.

Article premier.

Les organisations syndicales professionnelles de salariés, quels que soient le statut juridique et le mode de rémunération de ceux-ci, peuvent se constituer librement sur le plan national, régional, départemental, local de l'entreprise, de l'établissement, de l'administration ou du service.

Art. 2.

Les syndicats professionnels demeurent régis par le Livre III du Code du travail.

TITRE PREMIER

Des sections syndicales.

Art. 3.

Tout syndicat constitué suivant les modalités prévues aux articles premier et 2 ci-dessus, a seul la faculté de créer des sections syndicales à l'un quelconque des échelons inférieurs.

Art. 4.

La création de sections syndicales n'est subordonnée qu'aux obligations de publicité ci-après :

Le syndicat, ayant procédé à la création d'une ou de plusieurs sections syndicales, est tenu, pour chacune d'elles, d'en informer,

dans les deux mois de sa création, par lettre recommandée avec accusé de réception, l'employeur ou l'autorité hiérarchique dont dépendent les salariés appelés à en faire partie.

En cas de création de sections syndicales d'entreprise ou d'établissement, le syndicat est, en outre, tenu à la même procédure de publicité, dans les mêmes délais, à l'égard de l'Inspecteur du Travail ou de l'autorité en tenant lieu.

En cas de création des sections syndicales d'administration ou de service pour les agents relevant de statuts particuliers ou de statuts spéciaux le syndicat n'est tenu d'accomplir que la formalité prévue au deuxième alinéa ci-dessus.

Cette publicité est opposable aux tiers.

Art. 5.

La compétence des sections syndicales est éventuellement délimitée par les statuts du syndicat qui les a créées.

Art. 6.

Les biens meubles, propriété d'une section syndicale, sont soumis aux dispositions régissant les biens des syndicats.

En outre, le retrait de certains membres ou même de la majorité d'entre eux n'entraîne pas la dissolution de la section syndicale, qui, de toute façon, restera partie intégrante du syndicat qui l'a créée.

Art. 7.

Les syndicats, d'une part, et les sections syndicales, d'autre part, visés par la présente loi, jouissent sur le lieu du travail des droits et facilités de fonctionnement définis ci-après.

TITRE II

Des droits généraux des syndicats et sections syndicales.

Art. 8.

L'employeur ou l'autorité responsable est tenu de mettre à la disposition de chaque syndicat ou section syndicale, un local convenable dans l'établissement ou le service, pour ses réunions et son secrétariat; ainsi que, périodiquement, un local convenable pour

l'assemblée générale des adhérents et pour l'assemblée générale du personnel. Il devra laisser au personnel, dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder quatre heures par mois, le temps nécessaire pour assister aux assemblées des adhérents et aux assemblées du personnel, convoquées par les syndicats ou sections syndicales.

Ce temps sera payé comme temps de travail.

Art. 9.

Les collecteurs des syndicats et des sections syndicales peuvent librement percevoir les cotisations syndicales.

Art. 10.

Les tracts, journaux et toutes informations émanant des sections syndicales ou des organisations syndicales à quelque échelon que ce soit peuvent être librement diffusés.

Art. 11.

L'employeur ou l'autorité responsable est tenu d'installer ou de faire installer, en nombre suffisant, des panneaux d'affichage destinés à l'apposition, sous la seule responsabilité des organisations syndicales et sans aucun contrôle de la direction, des informations, communications de tous ordres, affiches et journaux émanant des sections syndicales, syndicats, union des syndicats, fédérations ou confédérations syndicales.

Art. 12.

L'employeur ou l'autorité responsable est tenu d'assurer le libre accès dans l'entreprise ou le service, aux délégués des organisations syndicales locales, départementales, régionales ou nationales à l'occasion de tous les actes découlant de l'exercice de leur mandat.

TITRE III

Des représentants syndicaux.

Art. 13.

Est considéré comme représentant syndical tout membre élu d'une organisation syndicale, à quelque échelon que ce soit. Lorsqu'il s'agit d'un syndicat ou d'une section syndicale d'entreprise, d'établissement, d'administration ou de service, les noms des représentants syndicaux sont portés à la connaissance de l'employeur ou de l'autorité responsable dans les conditions prévues à l'article 4 ci-dessus.

Cette formalité entraîne l'application immédiate aux représentants syndicaux des garanties contre les licenciements et les autres mesures de protection prévues à l'article 15 ci-après.

Art. 14.

Les représentants des syndicats ou sections syndicales jouissent du droit de libre circulation à l'intérieur de l'entreprise, établissement, administration ou service pour l'exercice de leurs fonctions. Ils peuvent également s'absenter pour accomplir leurs fonctions à l'extérieur.

L'autorisation de l'employeur ou chef de service n'est pas nécessaire.

L'employeur ou l'autorité responsable est tenu de laisser aux représentants syndicaux de l'entreprise, établissement, administration ou service, dans la limite d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder vingt-cinq heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Les représentants syndicaux, qui sont également délégués du personnel ou membres des comités d'entreprise, peuvent cumuler ces heures de délégation avec celles auxquelles ils ont droit en vertu de l'article 13 de la loi du 16 avril 1946 portant statut des délégués du personnel ou de l'article 14 de l'ordonnance du 22 février 1945 sur les comités d'entreprise.

L'ensemble de ce temps leur sera payé comme temps de travail.

Les heures de fonction motivées par des convocations de la direction ou d'une commission paritaire ne sont pas imputables sur les vingt-cinq heures par mois prévues au troisième alinéa ci-dessus. Elles seront également payées comme temps de travail.

Il en est de même pour la participation des intéressés aux congrès statutaires de leurs organisations syndicales locales, départementales, régionales, nationales ou internationales.

Art. 15.

Les garanties contre les licenciements prévues, en ce qui concerne les membres des comités d'entreprise et les délégués du personnel par l'ordonnance du 22 février 1945, modifiée par la loi du 18 juin 1966, la loi du 16 avril 1946 et le décret du 7 janvier 1959, sont applicables aux membres de la direction ou de l'administration des syndicats et sections syndicales visés à la présente loi.

Les intéressés sont en outre régis par les dispositions suivantes :

a) L'article 1184 du Code civil n'est pas applicable en la matière ;

b) Si le congédiement est refusé par l'Inspection du travail, l'employeur devra verser à l'intéressé une indemnité compensatrice égale au salaire qu'il aurait gagné si l'employeur l'avait fait travailler à son emploi habituel, et ce jusqu'à la réintégration dans l'emploi ;

c) Si le congédiement est accepté, le tribunal administratif est compétent pour examiner la légalité et le bien ou mal fondé de cette décision administrative. La juridiction prud'homale reste compétente pour l'allocation des indemnités compensatrices du salaire ou la rupture illégale ou abusive du contrat de travail s'il y a lieu.

Art. 16.

Lorsqu'il sera constaté qu'un salarié a subi une diminution de salaires ou de primes ou un ralentissement de son avancement depuis son accès à des fonctions syndicales, l'intéressé aura droit à une allocation différentielle versée en même temps que son salaire ou traitement.

Art. 17.

Les salariés appelés par des organisations syndicales visées à l'article premier de la présente loi à remplir les fonctions de permanent syndical régulièrement mandaté sont, sur leur demande expresse et dans le mois qui suit, réintégrés de plein droit dans leur emploi.

TITRE IV

Dispositions diverses.

Art. 18.

Les congés-éducation prévus par la loi n° 57-321 du 23 juillet 1957 et la loi n° 61-1448 du 29 décembre 1961 sont payés par l'employeur comme temps de travail.

Ils peuvent être pris en une, deux ou trois fois.

Art. 19.

Les dispositions de la présente loi ne font pas obstacle aux dispositions plus avantageuses qui résulteraient de conventions collectives ou d'usages.

Art. 20.

Toute tentative d'entrave ou toute entrave à l'exercice des fonctions syndicales sera punie des peines prévues à l'article 18 de la loi du 16 avril 1946 sur les délégués du personnel.

Toute autre mesure allant à l'encontre de la présente loi entraînera pour son auteur les sanctions pénales prévues à l'article 55 du livre III du Code du travail, sans préjudice des dommages-intérêts auxquels pourront prétendre les organisations syndicales intéressées, lesquelles pourront se constituer partie civile ou citer directement devant les juridictions compétentes pénales ou civiles l'auteur du délit.

Art. 21.

Les dispositions de la présente loi sont d'ordre public. Toute disposition contraire est nulle de plein droit.