

SÉNAT

PREMIERE SESSION ORDINAIRE DE 1977-1978

Annexe au procès-verbal de la séance du 20 décembre 1977.

RAPPORT

FAIT

au nom de la Commission des Affaires sociales (1) sur le projet de loi, ADOPTÉ PAR L'ASSEMBLÉE NATIONALE, APRÈS DÉCLARATION D'URGENCE, relatif à la mensualisation et à la procédure conventionnelle,

Par M. André BOHL,

Sénateur.

(1) Cette commission est composée de : MM. Robert Schwint, président ; Lucien Grand, Jacques Henriet, Bernard Lemarié, Hector Viron, vice-présidents ; Hubert d'Andigné, Roland du Luart, Jean Mézard, André Rabineau, secrétaires ; Jean Amelin, Hamadou Barkat Gourat, Jean Béranger, Noël Berrier, André Bohl, Louis Boyer, Jean-Pierre Cantegrit, Jean Chérioux, Michel Crucis, Georges Dagonia, Michel Darras, Jean Desmarets, Pierre Gamboa, Marcel Gargar, Henri Goetschy, Jean Gravier, Marceau Hamecher, Michel Labèguerie, Edouard Le Jeune, Roger Lise, Pierre Louvot, Serge Mathieu, Marcel Mathy, André Méric, Michel Moreigne, Mme Rolande Perlican, MM. Jean-Jacques Perron, Guy Robert, Victor Robini, Pierre Sallenave, Albert Sirgue, Marcel Souquet, Bernard Talon, Henri Terré, René Touzet, Georges Treille, Jean Varlet, Jacques Verneuil.

Voir les numéros :

Assemblée Nationale (5^e législ.) : 3353, 3359 et In-8° 841.

Sénat : 207 (1977-1978).

Mensualisation. — Salaires - Salariés - Entreprises industrielles et commerciales - Congés - Licenciement - Fêtes légales - Retraite - Assurance vieillesse - Assurance maladie - Accidents - Travail (Durée du) - Code du travail.

SOMMAIRE

	Pages.
I — L'idée de mensualisation et son bilan	4
a) Rappel historique	4
b) La signification profonde de l'idée de mensualisation	5
c) Un bilan mitigé	5
II. — L'Accord du 14 décembre 1977 : une mensualisation de portée limitée	7
a) Le contenu de l'Accord	7
b) Une portée limitée	9
III. — L'extension de la mensualisation par le projet de loi soumis au Parlement	10
a) Le contenu du projet	10
b) Une innovation juridique contestable	11
IV. — La modification de la procédure conventionnelle	13
V. — L'examen par l'Assemblée Nationale	15
VI. — Les travaux de votre commission	16
VII. — Les amendements de la commission	18
VIII. — Texte du projet de loi adopté par l'Assemblée Nationale	21

Mesdames, Messieurs,

Le projet de loi qui nous est soumis tend à étendre quelque peu l'accord intervenu le 14 décembre 1977 entre le CNPF et la CGPME, d'une part, la CFTC, FO et la CGC, d'autre part, en ce qui concerne la mensualisation.

Il propose, en outre, d'intégrer les clauses adoptées par ces organisations dans le code du travail, leur conférant donc valeur législative. Il modifie enfin les modalités de la procédure d'extension des conventions collectives afin de passer outre les oppositions syndicales.

*
**

Les implications sociales du texte peuvent justifier l'urgence dans laquelle se trouve placé le Parlement de l'adopter sans un examen approfondi, mais elles ne sauraient empêcher de constater, d'une part, le caractère inhabituel, pour ne pas dire choquant, de la procédure, d'autre part le caractère bien limité de l'accord signé.

Il ne s'agit certes, comme le précise l'exposé des motifs, que d'une « première étape dans la reconnaissance d'un minimum d'avantages auxquels chaque personne doit avoir droit lorsqu'elle signe un contrat de travail ». Mais le législateur aurait sans doute préféré que l'étape soit plus conséquente et que force de loi soit donnée à des clauses plus généreuses. L'idée de « mensualisation » telle qu'elle est née en 1969 était porteuse de plus de changements et l'on pouvait attendre des promesses faites alors une amélioration plus radicale de la condition ouvrière.

Si, malgré la déception causée par l'accord du 14 décembre, le Parlement ne peut refuser d'étendre ce qui constitue un seuil minimum, votre commission ne peut pas accepter d'entériner telles quelles les clauses négociées. Elle vous proposera en conséquence des amendements tendant à élargir quelque peu la portée du texte. Mais elle ne saurait à la veille de la fin de la session, admettre une même précipitation pour la modification de la procédure conventionnelle. C'est la raison pour laquelle nous vous proposerons de disjoindre cet article.

*
**

I. — L'IDEE DE MENSUALISATION ET SON BILAN

a) *Rappel historique.*

C'est avant 1970 que s'est imposée l'idée de la mensualisation. M. Chaban-Delmas, Premier Ministre, l'avait inscrite dans son programme de Gouvernement et annoncé le 16 septembre 1969, comme un objectif de transformation et de revalorisation de la classe ouvrière.

Un rapport confié à quatre sages et remis à M. Fontanet, Ministre du Travail, en février 1970 se prononçait pour sa généralisation et recommandait aux partenaires sociaux d'entrer en négociation pour la mise en œuvre de ce projet.

Le 20 avril 1970, le CNPF, la CGPME, la CFDT, la CFTC, la CGC, la CGT et la CGT-FO publiaient une déclaration commune dans laquelle on pouvait lire que les organisations « considèrent que la mensualisation répond à un besoin d'équité et à l'évolution souhaitable des conditions de travail. Elle doit à terme apporter au personnel ouvrier des garanties sociales équivalentes à celles du personnel mensuel..

« Elles considèrent que les modalités de mise en œuvre doivent être fixées au niveau des professions et engagent à cet effet leurs organisations à avoir rapidement des négociations. »

De fait, la mensualisation s'est trouvée rapidement étendue à une fraction importante de la classe ouvrière entraînant une amélioration conséquente des dispositions incluses dans les conventions collectives.

Un certain nombre de conventions et d'accords ont en effet été signés au point que l'on peut penser qu'en 1977, plus de 80 % des ouvriers en bénéficient et disposent ainsi en tout ou partie des avantages du personnel mensuel.

b) *La signification profonde de l'idée de mensualisation.*

La mensualisation, dans son sens premier, est, on le sait, bien autre chose que l'adoption d'une nouvelle technique de rémunération ou la modification de la périodicité du versement des salaires. Il s'agit, en réalité, de *supprimer la distinction* tranchée qui existait et existe, hélas, encore entre le statut social des employés payés au mois, et celui des ouvriers payés à l'heure. La loi du 24 juin 1971 le précise nettement : « Est une convention ou un accord de mensualisation une convention ou un accord collectif prévoyant le paiement mensuel des salaires et étendant aux ouvriers tout ou partie des avantages accordés aux salariés payés mensuellement. »

En ce sens, la mensualisation a une portée matérielle et morale. *Matérielle*, d'abord parce que la périodicité mensuelle de la paye régularise les revenus, apporte une plus grande garantie d'emploi, mais aussi et peut-être surtout parce que la mesure doit s'accompagner de l'attribution d'avantages antérieurement réservés aux mensuels comme l'amélioration des garanties en cas de maladie, d'accident ou de maternité, un régime uniforme d'indemnisation des jours fériés et d'interruption momentanée du travail, de mesures plus favorables en matière de préavis et primes de licenciement, enfin de la revalorisation des salaires pour ancienneté.

Mais la portée de la réforme est également *morale* parce qu'elle répond à l'aspiration profonde des travailleurs à une égale considération et dignité et met fin à des cloisonnements dépassés.

Les accords de mensualisation ne doivent donc pas se borner à préciser les conditions de versement du salaire, simple opération comptable ; ils doivent déterminer en outre des avantages sociaux et des conditions d'emplois qui rapprochent les intéressés, en tout ou partie, des employés, techniciens et agents de maîtrise.

c) *Un bilan mitigé.*

Le fait que 80 % des ouvriers sont mensualisés ne doit pas cacher une réalité moins favorable.

Dans la plupart des branches, les mensualisés constituent une catégorie intermédiaire entre l'ouvrier payé à l'heure et l'employé.

Sur les points les plus importants, comme l'indemnisation des jours fériés, la maladie, les congés payés, etc., 10 % seulement des ouvriers mensualisés (moins de 600 000) ont un statut identique aux employés.

En outre, certaines branches sont restées en retrait du mouvement, comme la blanchisserie-teinturerie, l'imprimerie, les industries et commerces de la récupération. D'autres n'ont des accords que pour une partie seulement de leurs activités, comme le commerce, les industries du bois, les industries techniques du cinéma, les métiers d'art, de mode, de création.

Plus d'un million d'ouvriers demeurent des « horaires », ce qui a amené les partenaires sociaux à se rencontrer et à signer non sans difficulté un nouvel accord interprofessionnel visant à tirer les conséquences des progrès réalisés par voie conventionnelle dans d'autres secteurs.

L'accord, on le sait, n'a pas été signé par les deux principales confédérations ouvrières, qui l'ont dénoncé comme un « mauvais accord ».

S'il fixe un statut minimum pour les salariés non couverts par un accord de mensualisation, il laisse encore, il est vrai, des salariés en dehors de son champ d'application et comprend des clauses qui demeurent rigoureuses.

II. — L'ACCORD DU 14 DECEMBRE 1977 : UNE MENSUALISATION DE PORTEE LIMITEE

a) *Le contenu de l'accord.*

L'accord signé par le CNPF, la CGPME, FO, la CFTC et la CGC concerne les salariés (ouvriers et personnel mensuel) des adhérents à ces deux confédérations professionnelles patronales (1) n'ayant ni accord de mensualisation ni convention, à l'exclusion toutefois des travailleurs à domicile, des travailleurs saisonniers, des travailleurs intermittents et des travailleurs temporaires.

Nous en résumons les clauses essentielles qui pour certaines sont semblables à celles que l'on trouve dans la plupart des accords de mensualisation. Notons toutefois que diverses conditions mises au bénéfice de certains droits, apparaissent plus restrictives que celles exigées par la plupart des autres accords, ce qui entraîne le plus souvent le cumul de conditions d'attributions rigoureuses avec le contenu le moins favorable des accords déjà signés.

1. En ce qui concerne le *paiement au mois*, sont prévus : la forfaitisation du salaire sur la base d'un horaire hebdomadaire de quarante heures (soit 173,33 heures pour le mois) quel que soit le nombre de jours du mois concerné, et le principe de la périodicité mensuelle du salaire qui est la première caractéristique du personnel déjà mensualisé. Mais, est-il précisé, la mensualisation n'exclut pas les divers modes de calcul du salaire aux pièces, à la prime ou au rendement.

2. L'accord prévoit en outre que les *jours fériés*, lorsqu'ils sont chômés, ne peuvent entraîner une diminution de la rémunération du salarié à condition que ce dernier remplisse un certain nombre de conditions d'ancienneté (trois mois), qu'il ait accompli au moins 200 heures de travail dans les deux mois précédents et qu'il ait été présent la veille et le lendemain du jour férié.

3. Reprenant les dispositions de nombreuses conventions, il permet l'octroi d'un certain nombre de *jours de congé pour événements personnels* qui ne sauraient entraîner de réduction de la rémunération. Il s'agit, sous réserve d'avoir *six mois* d'ancienneté,

(1) Il exclut donc les travailleurs des professions agricoles puisque le FNSEA n'a pas participé aux négociations.

de quatre jours pour le mariage du salarié, et d'un jour pour le mariage d'un enfant, et sous réserve d'avoir trois mois d'ancienneté, de deux jours pour le décès du conjoint ou d'un enfant, d'un jour pour le décès d'autres membres proches de la famille et de trois jours pour la présélection militaire. Ces conditions d'ancienneté ont paru bien sévères à votre rapporteur.

4. En ce qui concerne l'*indemnisation de licenciement*, l'article 5 de l'accord reprend pour l'essentiel des dispositions légales existantes.

Pour les ouvriers ayant plus de dix ans d'ancienneté, est prévue, en outre, une indemnité complémentaire d'1/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de dix ans, qui s'ajoute à l'indemnité légale.

5. L'accord, mentionne également dans son article 6, une *indemnité de départ à la retraite*, que le Code du travail ignore jusqu'à présent. On sait, en effet, qu'aucune disposition légale ne prévoit la mise à la retraite comme cause de cessation de contrat de travail. La jurisprudence assimile le départ volontaire à la retraite comme une démission qui, en conséquence, ne donne aucun droit à l'intéressé. Par contre la mise à la retraite par l'employeur correspond à un licenciement qui ouvre droit à indemnisation.

L'accord prévoit quant à lui, que le départ soit volontaire ou non, après soixante-cinq ou soixante ans en cas d'inaptitude, une indemnité, qui s'avère inférieure à l'indemnité de licenciement puisqu'elle va d'un demi mois de salaire après dix ans d'ancienneté à deux mois après trente ans. C'est certes un avantage pour les salariés qui partent volontairement, mais la clause peut apparaître restrictive en cas de mise à la retraite par l'employeur.

6. Le régime applicable en cas de *maladie et d'accident* fixe les indemnités qui seront payées par l'entreprise, en tenant compte des versements de la Sécurité sociale et des caisses complémentaires. S'il a trois ans d'ancienneté, s'il justifie d'une maladie ou d'un accident constaté par un certificat médical et contre-visite, s'il y a eu lieu, et s'il est soigné en France ou dans un pays de la CEE, le salarié recevra, pendant trente jours 90 % de la rémunération brute, pendant les trente jours suivants les deux tiers de cette rémunération ; les temps d'indemnisation seront augmentés de dix jours par période entière de cinq ans d'ancienneté, sans pouvoir dépasser quatre-vingt-dix jours.

Cette indemnisation court dès le premier jour pour les accidents du travail mais à compter du onzième jour d'absence seulement en cas de maladie. Rappelons que le délai de carence, dans la plupart des accords de mensualisation est de trois jours.

b) *Une portée limitée.*

Comme le constate l'exposé des motifs du projet, il ne s'agit là que d'une première étape dans la reconnaissance d'un minimum d'avantages auxquels chaque personne doit avoir droit lorsqu'elle signe un contrat de travail en France.

Mais comme en témoigne l'opposition manifestée à l'encontre du texte par deux grandes confédérations ouvrières et plusieurs confédérations patronales, l'accord signé ne répond pas aux attentes et espoirs.

Le texte proposé ne porte pas en effet généralisation de la mensualisation.

— *Il exclut encore des catégories nombreuses de travailleurs* : les travailleurs de l'agriculture, les ouvriers à domicile, saisonniers, intermittents et les temporaires, soit près de 400 000 personnes.

— *Il n'étend pas aux salariés qu'elle couvre tous les avantages des mensuels.* Les droits prévus sont les seuils minimaux des accords de mensualisation existants ; la création d'indemnités et de primes diverses est assortie de conditions sévères. *L'exemple de la maladie est probant* : d'une part, une condition d'ancienneté de trois ans est exigée ; d'autre part, la justification de la maladie peut imposer une contre-visite dont aucun terme ne précise la nature ; enfin, les dix premiers jours de la maladie ne sont pas garantis, alors que pour les ouvriers mensualisés, le salaire est le plus souvent versé après trois jours de maladie.

Il n'est pas prévu non plus de prime d'ancienneté alors que, dans la plupart des branches où existe un accord, de telles primes ont été instituées.

III. — L'EXTENSION DE LA MENSUALISATION PAR LE PROJET DE LOI SOUMIS AU PARLEMENT

a) *Le contenu du projet.*

Le projet de loi étend le champ d'application de l'accord en ajoutant aux branches signataires les entreprises des branches des secteurs qui ne l'ont pas signé, soit qu'elles s'en soient volontairement exclues, soit qu'elle n'en fassent pas partie, comme les professions libérales ou les employés de maisons.

Il maintient toutefois les exclusions mentionnées dans l'accord à savoir les salariés agricoles, saisonniers, travailleurs à domicile, etc.

L'extension porte expressément, et le point est essentiel, sur les « *droits nouveaux* » qui résultent de l'accord, c'est-à-dire les avantages dont ne bénéficiaient pas déjà les intéressés. N'acquerront donc pas force légale soit les clauses qui seraient déjà prévues par la loi soit celles qui seraient en retrait par rapport à la loi, les usages, les textes collectifs ou les contrats de travail.

On peut supposer en ce sens que l'éventualité de la contre-visite médicale notamment, qui n'est certes pas un avantage ne sera pas étendue légalement.

Finalement, les droits réellement nouveaux acquis aux bénéficiaires ne concernent, outre la périodicité et le mode de calcul du salaire, que l'indemnisation des jours fériés s'ils sont chômés, les congés pour événements familiaux, l'indemnité de licenciement supplémentaire après dix ans d'ancienneté, celle de départ à la retraite volontaire et le régime applicable en cas de maladie.

Deux dates sont prévues quant à l'acquisition de ces droits :

— le 1^{er} janvier 1978, en ce qui concerne les salariés n'ayant ni accord de mensualisation ni convention collective portant sur l'ensemble de ces clauses ;

— le 1^{er} janvier 1980 au plus tard, pour les salariés ayant une convention qui se trouverait en-deçà de la loi sur un ou plusieurs points.

b) *Une innovation juridique contestable.*

Le projet de loi, adopté le 14 décembre en Conseil des Ministres, constitue une *innovation juridique contestable*.

C'est une innovation juridique pour deux raisons essentielles :

1. — Il n'est pas courant, en premier lieu, de procéder à l'extension d'un accord par la loi alors que le code du travail a accru les pouvoirs du ministre compétent pour l'extension des conventions collectives.

L'article 133-2, tel qu'il résulte de la loi du 13 juillet 1971 permet d'*étendre par arrêté un « accord national professionnel ou interprofessionnel portant sur un sujet déterminé relatif aux conditions de travail et aux garanties sociales... conclu entre des organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives »*, quand bien même il n'aurait pas été signé par toutes les organisations.

Certes, c'eût été la possibilité d'une *opposition expresse formulée* par des membres de la commission supérieure des conventions collectives, mais on pouvait imaginer que le projet de loi se borne à une dérogation exceptionnelle au principe d'un vote unanime préalable à l'extension.

Il semble cependant que l'extension par arrêté ministériel, même en l'absence d'opposition ou même avec dérogation au principe de l'unanimité n'aurait pas permis, en l'occurrence, d'atteindre le but recherché, à savoir l'application à tous les salariés restés en dehors du mouvement de mensualisation de l'accord intervenu.

L'extension, si l'on s'en tient aux dispositions de l'article L 133-10, ne pourrait le rendre obligatoire qu'aux salariés et employeurs compris dans son champ d'application professionnel. En seraient donc exclus les professions dont les organisations patronales se sont volontairement retirées de la négociation. *L'arrêté d'extension n'aurait pour effet que de rendre obligatoires les dispositions de l'accord aux employeurs non membres d'organisations professionnelles concernées par l'accord.*

D'où la nécessité d'une loi.

2. — Le deuxième élément nouveau et contestable réside dans le fait que le projet tend à donner valeur législative à l'ensemble de l'accord ou plus précisément aux « droits nouveaux » qu'il contient.

Cette « intégration » législative résulte de la combinaison des articles premier et 2 du projet puisqu'il était précisé dans le projet initial que les « dispositions de la présente loi » (il ne peut s'agir que des clauses de l'accord) seront insérées dans le code du travail.

Le rapport présenté à l'Assemblée Nationale souligne bien le caractère contestable de la procédure qui tend à placer le législateur devant une rédaction à l'élaboration de laquelle il n'a pas participé et qu'il est invité, en quelque sorte, à « entériner ».

L'Assemblée a heureusement amélioré la rédaction de l'article 2 et renvoyé à une loi le soin d'introduire dans le code ultérieurement les dispositions de l'accord.

Dans l'immédiat, et face au présent projet, il ne saurait être contesté que l'annexe faisant partie intégrante du projet, elle pourrait, comme toute disposition proposée au vote des Assemblées, être amendée.

Contestable en droit, puisqu'elle aboutit à priver le Parlement de son pouvoir normateur en matière de droit du travail, la formule est tout autant contestable dans les faits. Car, que demande-t-on aux assemblées ? D'étendre un accord de portée limitée, maintenant une discrimination entre catégories de travailleurs et excluant encore de son champ d'application des milliers de salariés, de légaliser, en conséquence, des dispositions contestables.

La consécration par la loi supposait au moins que soit réellement généralisée la mensualisation et non point seulement étendue parcimonieusement des mesures d'ampleur réduite.

IV — LA MODIFICATION DE LA PROCEDURE CONVENTIONNELLE

Arguant de la nécessité d'accroître l'efficacité de la politique contractuelle, le projet de loi propose, dans un article 3, de passer outre une opposition à l'extension, formulée par des membres de la Commission supérieure des conventions collectives. Dans certains cas, énumérés à l'article L. 133-12, l'avis unanime de la commission est, en effet, exigé. D'après le Ministre du Travail, le droit de veto dont peut disposer en conséquence chaque organisation, permettrait de bloquer les mécanismes d'extension et empêcherait de faire bénéficier un nombre de salariés plus important de dispositions allant dans le sens du progrès social.

Il propose en conséquence une procédure permettant de passer outre une ou plusieurs oppositions sur la demande de deux membres de la section spécialisée de la commission supérieure et sous condition d'un vote favorable à l'extension émis à la majorité des voix des représentants présents des organisations patronales et syndicales.

Cet article 3 appelle un certain nombre d'observations.

Autant l'extension de l'accord professionnel peut apparaître revêtu d'une certaine urgence, autant il semble que cette modification nécessite une plus ample réflexion. Elle a d'ores et déjà soulevé des critiques syndicales très vives qui justifient pour le moins un examen attentif de votre commission.

C'est la raison pour laquelle il semble préférable, dans l'immédiat, de disjoindre cette proposition qui, au demeurant, retire à la commission supérieure des conventions collectives ses prérogatives.

Quant au fond, il convient de formuler plusieurs remarques :

1. Le mécanisme du droit de veto, ou plutôt de l'absence d'opposition expressément formulée au sein de la commission supérieure des conventions collectives a été expressément voulu et réaffirmé par le législateur. Introduit dans l'ordonnance de 1967, il est précisé par la loi de 1971 dont les travaux préparatoires témoignent que tant le Conseil économique et social que le Gouvernement de l'époque et les Assemblées y étaient fort attachés. Soulignons que

l'absence d'opposition n'est exigée que dans des cas limités. Elle ne joue pas dans le régime général de l'extension (art. 133-10) qui requiert seulement un « avis motivé » de la commission.

L'avis unanime n'est requis que s'agissant des pouvoirs « spéciaux » et, à vrai dire, exorbitants du Ministre du Travail qui peuvent l'autoriser à étendre :

— une convention qui n'a pas été signée par la totalité des organisations les plus représentatives ;

— une convention qui ne détermine pas les conditions de travail proposées à une catégorie numériquement la plus faible des travailleurs de la branche intéressée, ou propres à des personnels particuliers soumis à des conditions de travail spécifiques ;

— une convention signée par une association d'employeurs ;

— une convention qui ne comporte pas toutes les clauses obligatoires habituellement exigées ;

— une convention qui ne concerne que quelques catégories professionnelles ;

— un accord national professionnel ou interprofessionnel portant sur un sujet déterminé relatif aux conditions de travail ou aux garanties sociales.

L'unanimité exigée correspond en ce sens au souci, dans le respect de la politique contractuelle, de ne pas éendre une convention ou un accord qui, à l'un ou l'autre stade de la négociation, n'aurait pas été accepté, au moins tacitement, par les organisations représentatives.

2. L'adoption de la nouvelle procédure aurait pour effet de rendre possible l'extension par voie d'un simple arrêté ministériel à des partenaires sociaux qui y sont formellement opposés, de clauses déterminées par d'autres organisations, éventuellement minoritaires.

N'est-ce pas là une atteinte au principe de la libre négociation par les travailleurs de leurs conditions de travail ?

N'est-ce pas surtout, une atteinte donnée à la politique contractuelle qui impose que les partenaires ne puissent se voir contraints aux engagements qu'ils n'ont pas signés ?

La possibilité de passer outre à une opposition formulée paraît ne pouvoir être décidée par la loi et non point par un simple arrêté ministériel. Faute de quoi le Ministre du Travail se verrait revêtu de la compétence normative en matière de détermination des conditions de travail, alors qu'il ne possède un pouvoir réglementaire que par délégation.

V. — LES MODIFICATIONS APPORTEES PAR L'ASSEMBLEE NATIONALE

L'Assemblée Nationale a débattu de ce projet de loi le 19 décembre. Elle a modifié l'article 2 du projet de loi qui renvoie à la loi le soin de codifier les droits nouveaux résultant de l'accord interprofessionnel relatif à la mensualisation annexé au projet de loi.

Cette modification résout un des problèmes posés par la rédaction du projet de loi qui prévoyait l'insertion des dispositions tant législatives que réglementaires par décret en Conseil d'Etat.

Le nouvel article 2 prévoit le dépôt par le Gouvernement d'un rapport sur l'application de la loi, avant le 30 avril 1980. Le projet de loi de codification tiendra compte des difficultés d'application éventuelles.

Elle a adopté, par ailleurs, un article additionnel tendant à développer la négociation d'accords interprofessionnels nationaux, en étendant à ces derniers la procédure concernant les conventions collectives susceptibles d'être étendues, qui permet au Ministre du Travail de réunir une commission mixte.

Votre commission ne peut que se rallier à ces modifications qu'elle approuve pleinement.

VI. — LES TRAVAUX DE VOTRE COMMISSION

Votre rapporteur et votre commission n'ont eu qu'un temps très limité — quelques heures à peine — pour examiner le texte voté par l'Assemblée Nationale.

Le Ministre du Travail a été entendu, sur sa demande. Il a exposé les raisons d'un dépôt aussi tardif et réaffirmé le souci du Gouvernement de voir progresser les négociations des partenaires sociaux en matière de revalorisation du travail manuel et de mensualisation, et sa volonté d'étendre dans les meilleurs délais l'accord signé le 14 décembre 1977. Il a expliqué en quoi une loi était nécessaire pour ce faire.

Sans dénier aux parlementaires le droit d'amender les clauses mêmes de l'accord auquel ils sont invités à donner force obligatoire, il a attiré l'attention des commissaires sur les inconvénients de modifier l'équilibre du texte négocié.

Il a enfin expliqué pourquoi il tenait particulièrement aux dispositions de l'article 3 du projet qui permet de passer outre une opposition formulée lorsqu'il s'agit d'étendre certaines conventions ou accords : « L'abus du droit de veto tue, a-t-il précisé, la politique contractuelle ».

A l'issue d'un large débat, trois points ont paru essentiels à votre commission.

1. *La nécessité de parvenir à une véritable généralisation de la mensualisation, au plein sens du mot.*

L'extension de l'accord, telle qu'elle est proposée par le projet lui paraît très insuffisante.

En 1971, lors du vote de la loi sur la périodicité du paiement des salaires, qui définissait, par ailleurs, ce qu'était un accord de mensualisation, promesse avait été faite d'aboutir, en 1975, à une généralisation de la réforme à tous les salariés. Nous en sommes loin, même avec ce projet.

C'est la raison pour laquelle votre commission vous propose d'inviter le Gouvernement à procéder à cette généralisation dans le projet qu'il doit présenter avant 1980.

2. La possibilité d'amender les clauses de l'accord étendu.

La procédure de consécration législative d'un accord signé par certains partenaires sociaux est, on l'a dit, inhabituelle et contestable.

La contrepartie de cette pratique regrettable et qui ne saurait constituer un précédent est que les Assemblées doivent rester libres d'amender l'accord annexé à l'article premier.

Aucune disposition de la Constitution ou de notre règlement ne peut être invoquée à l'encontre de notre droit d'amendement consacré lui, par l'article 44 de la Constitution.

C'est la raison pour laquelle la commission proposera de modifier certaines clauses de l'accord qui nous paraissent trop rigoureuses, voire en retrait sur la pratique actuelle.

S'agissant des congés pour événements familiaux, le rapporteur s'est étonné de l'absence dans le Code du travail de dispositions les concernant. Il vous proposera, en conséquence, de les introduire dès maintenant dans ce Code afin qu'elles bénéficient immédiatement à l'ensemble des salariés, même non mensualisés, sans exigence de conditions d'ancienneté.

3. Les problèmes posés par l'article 3 du projet.

Votre rapporteur et la Commission des Affaires sociales n'avaient accepté que d'examiner un texte relatif à l'extension de l'accord du 14 décembre 1977, qui constitue — même si l'on peut regretter que sa portée soit limitée — un progrès social réel.

Votre commission s'est donc trouvée très surprise de constater que le projet contenait un article 3, modifiant la procédure d'extension des conventions collectives et qui posait de nombreux problèmes de fond. Un examen attentif s'avérant nécessaire, elle propose de disjoindre l'article du projet.

* *

C'est sous réserve de ces amendements que votre commission vous propose d'adopter le projet de loi ci-joint.

VII. — AMENDEMENTS PROPOSES PAR LA COMMISSION

Article premier.

Amendement : Rédiger comme suit le début du premier alinéa de cet article :

Les droits nouveaux ouverts par les clauses de l'accord national interprofessionnel, annexé à la présente loi et tel qu'amendé par l'article premier bis, relatif à la mensualisation, sont acquis, à compter du 1^{er} janvier 1978... (le reste sans changement).

Amendement : Dans le deuxième alinéa de cet article, remplacer les mots :

... seront acquis...

par les mots :

... sont acquis...

Amendement : Compléter cet article par le nouvel alinéa suivant :

Un décret en Conseil d'Etat détermine, en tant que de besoin, les modalités d'application des alinéas précédents et notamment les sanctions pour contravention aux dispositions de l'accord annexé et les formes et conditions de la contre-visite mentionnée à l'article 7 de l'accord annexé à la présente loi.

Article additionnel après l'article premier.

Amendement : Après l'article premier, introduire un article premier bis ainsi rédigé :

L'accord annexé au présent projet est ainsi modifié :

1° Dans le premier alinéa de l'article 2 de l'annexe, remplacer la date :

... 1^{er} octobre 1978...

par la date :

... 1^{er} juillet 1978...

2° Dans le premier alinéa de l'article 3 de l'annexe, supprimer les mots :

... ou l'établissement...

3° A la fin de l'alinéa de l'article 5, supprimer les mots :

... ou l'établissement...

4° I. — Dans le cinquième alinéa de l'article 5, après les mots :
... douze derniers mois...

insérer le mot :

... de travail...

II. — De même, après les mots :

... le tiers des trois derniers mois...

insérer le mot :

... de travail...

5° Au début du premier alinéa de l'article 6, supprimer les mots :

... ou non...

6° A la fin du premier alinéa de l'article 6, supprimer les mots :

... ou l'établissement...

7° Dans le premier alinéa de l'article 7, après les mots :

... contre-visite s'il y a lieu, ...

insérer les mots :

... par les services de contrôle médical de la Sécurité sociale, ...

8° Rédiger comme suit le quatrième alinéa de l'article 7 :

— d'être soignés sur le territoire français, dans l'un des autres pays de la Communauté économique européenne, ou dans l'un des pays avec lequel a été signée une convention de Sécurité sociale.

9° Dans le huitième alinéa de l'article 7, supprimer les mots :

... à l'exclusion des accidents de trajet...

10° Supprimer les 9°, 10° et 11° alinéas de l'article 7.

Art. 2.

Amendement : Compléter cet article par les mots :

... et généralisant la mensualisation.

Article additionnel après l'article 2 bis.

Amendement : Après l'article 2 bis, introduire un article additionnel nouveau ainsi rédigé :

Il est inséré dans le titre II du livre II du Code du travail, un chapitre VI nouveau ainsi conçu :

« CHAPITRE VI (nouveau).

« Congés pour événements familiaux.

« Art. L. 226. — Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence de :

« — quatre jours pour le mariage du salarié ;

« — deux jours pour le décès d'un conjoint ou d'un enfant ;

« — un jour pour le mariage d'un enfant ;

« — un jour pour le décès du père ou de la mère ;

« Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel. »

Art. 3.

Supprimer cet article.

Intitulé du projet de loi.

Amendement : Rédiger comme suit l'intitulé du projet de loi :

Projet de loi relatif à la mensualisation.

**VIII. — TEXTE DU PROJET DE LOI
ADOPTÉ PAR L'ASSEMBLÉE NATIONALE**

Article premier.

Les droits nouveaux ouverts par les clauses de l'accord national interprofessionnel, annexé à la présente loi et relatif à la mensualisation, seront acquis, à compter du 1^{er} janvier 1978, aux salariés des professions visées à l'article L. 131-1 du Code du travail, à l'exclusion des professions agricoles, et au premier alinéa de l'article L. 134-1 du même code qui n'étaient liées, à la date de sa signature, ni par un accord de mensualisation, ni par des clauses de mensualisation incluses dans des conventions collectives, portant sur l'ensemble de ces droits.

Ils seront acquis, le 1^{er} janvier 1980 au plus tard, aux salariés des professions visées à l'alinéa précédent et qui étaient liées, à la date de signature de l'accord annexé, soit par un accord de mensualisation, soit par des clauses de mensualisation incluses dans des conventions collectives, portant sur l'ensemble de ces droits.

Art. 2.

Avant le 30 avril 1980, le Gouvernement présentera au Parlement un rapport sur l'application de la présente loi accompagné d'un projet de loi insérant dans le Code du travail les droits nouveaux résultant de l'accord interprofessionnel relatif à la mensualisation qui figure en annexe.

Art. 2 bis (nouveau).

L'alinéa premier de l'article L. 133-1 du Code du travail est complété par la disposition suivante :

« Cette procédure s'applique également aux accords nationaux interprofessionnels. »

Art. 3.

L'article L. 133-12 du Code du travail est complété par les dispositions suivantes :

« A la demande de deux des membres de la section spécialisée prévue à l'article L. 136-3, le Ministre du Travail peut passer outre à une ou plusieurs oppositions formulées en application du premier alinéa du présent article lorsqu'un vote favorable à l'extension est émis à la majorité des voix des membres présents de ladite section et visés aux alinéas 2 et 3 de l'article L. 136-1. »

ANNEXE A L'ARTICLE PREMIER

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 10 DECEMBRE 1977 SUR LA MENSUALISATION

PREAMBULE

Le CNPF et la CGPME, d'une part, les confédérations syndicales de salariés, d'autre part, ont signé, le 20 avril 1970, une déclaration commune aux termes de laquelle ils considéraient :

— que la mensualisation progressive du personnel ouvrier répond à la fois à un besoin d'équité et à l'évolution souhaitable de ses conditions de travail ;

— qu'en raison de la diversité des situations selon les branches professionnelles, les modalités de mise en œuvre de la mensualisation doivent être fixées au niveau des professions ;

— que la mensualisation doit, à terme, apporter au personnel ouvrier des garanties sociales équivalentes à celles du personnel mensuel et que les accords à intervenir doivent déterminer les étapes successives de la mensualisation et le délai au terme duquel elle sera globalement réalisée.

A la suite de cette déclaration commune, des accords de mensualisation ont été conclus, dès 1970, dans de nombreuses professions, complétés souvent par des accords ultérieurs.

Il existe cependant des professions où aucune solution n'est intervenue.

Afin de remédier à cette situation et tout en considérant que la profession constitue le cadre normal de négociation des conventions collectives, les parties signataires ont, par le présent accord national interprofessionnel, décidé de garantir aux salariés concernés des avantages de mensualisation.

Les avantages ainsi prévus ne peuvent, en aucun cas, remettre en cause ceux précédemment reconnus auxdits salariés par une disposition légale ou contractuelle.

En outre, les parties signataires sont convenues de fixer au plus tard le 1^{er} janvier 1979 la date d'une réunion destinée à faire le point — compte tenu des aménagements complémentaires intervenus — sur les accords de mensualisation conclus dans les professions depuis le 20 avril 1970.

Article premier.

Bénéficiaires.

Dans les entreprises ou les établissements relevant de branches professionnelles qui ne sont pas liées par un accord de mensualisation et où les ouvriers ne sont pas mensualisés en vertu d'une convention collective professionnelle, ceux-ci bénéficieront — à l'exclusion des travailleurs à domicile, des travailleurs saisonniers, des travailleurs intermittents et des travailleurs temporaires visés aux articles L. 124-4 et suivants du Code du travail — des dispositions prévues par le présent accord.

Le personnel mensuel des entreprises ou établissements auxquels est applicable le présent accord ne pourra bénéficier, s'il n'est pas lié par une convention collective et s'il n'appartient pas aux catégories de travailleurs exclues par le premier alinéa, de conditions moins avantageuses que celles stipulées aux articles 3, 4, 5, 6 et 7 ci-après.

Article 2.

Paiement au mois.

A compter du 1^{er} octobre 1978, la rémunération des ouvriers visés à l'article premier sera mensuelle et devra être indépendante, pour un horaire de travail déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois, le paiement mensuel ayant pour objet de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours entre les douze mois de l'année.

La rémunération mensuelle réelle pour un horaire hebdomadaire de 40 heures se calculera lors du passage au mois en multipliant la rémunération horaire réelle par 173,33.

Si, à la date d'application du présent article, le personnel en cause bénéficie d'un salaire minimal horaire, le salaire minimal mensuel pour un horaire hebdomadaire de 40 heures sera obtenu en multipliant le salaire minimal horaire de la catégorie par 173,33

Les rémunérations mensuelles effectives et éventuellement minimales sont adaptées à l'horaire réel. En particulier, si des heures supplémentaires sont effectuées en sus de l'horaire hebdomadaire de 40 heures, elles sont rémunérées en supplément avec les majorations correspondantes conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, à moins que l'intéressé ne soit rémunéré par un forfait mensuel convenu incluant ces majorations. De même, les heures non travaillées pourront donner lieu à réduction de salaires, sauf dans les cas où le maintien de ceux-ci est expressément prévu par des dispositions légales ou conventionnelles.

La mensualisation n'exclut pas les divers modes de calcul du salaire aux pièces, à la prime ou au rendement.

Le paiement de la rémunération sera effectué une fois par mois. Un acompte sera versé à ceux qui en feront la demande correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle.

Article 3.

Jours fériés.

A compter du 1^{er} janvier 1978, le chômage des jours fériés ne pourra être, pour les ouvriers visés à l'article premier, totalisant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement et ayant accompli au moins 200 heures (1) de travail au cours des deux mois précédant le jour férié considéré, la cause d'une réduction de la rémunération, sous réserve, pour chaque intéressé, qu'il ait été présent le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée.

Les dispositions particulières au 1^{er} mai et les autres dispositions légales et réglementaires en vigueur relatives aux jours fériés demeurent applicables.

Article 4.

Congés pour événements personnels.

A compter du 1^{er} janvier 1978, les ouvriers visés à l'article premier bénéficieront, sur justification, à l'occasion de certains événements, d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :

a) Sous réserve d'avoir six mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement :

Mariage du salarié	4 jours ;
Mariage d'un enfant	1 jour ;

(1) En cas de chômage partiel ou de travail à temps partiel, ce nombre d'heures sera réduit proportionnellement par rapport à un horaire hebdomadaire de 40 heures.

b) Sous réserve d'avoir trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement :

Décès du conjoint ou d'un enfant.....	2 jours ;
Décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur.....	1 jour ;
Présélection militaire.....	dans la limite de 3 jours.

Ces jours d'absence exceptionnelle devront être pris au moment des événements en cause et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensuelle. Ils seront assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Article 5.

Indemnité de licenciement.

A compter du 1^{er} janvier 1978, une indemnité distincte du préavis sera accordée, en dehors du cas de faute grave, aux ouvriers visés à l'article premier licenciés avant l'âge de soixante-cinq ans (ou soixante ans en cas d'invalidité reconnue par la Sécurité sociale ou de bénéfice des dispositions de l'article L. 332 du Code de la Sécurité sociale) et ayant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.

Cette indemnité sera calculée comme suit :

- moins de dix ans d'ancienneté : un dixième de mois par année d'ancienneté ;
- à partir de dix ans d'ancienneté : un dixième de mois par année d'ancienneté, plus un quinzième de mois par année d'ancienneté au-delà de dix ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que *pro rata temporis*.

Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Article 6.

Indemnité de départ en retraite.

A compter du 1^{er} janvier 1978, les ouvriers visés à l'article premier quittant volontairement ou non l'entreprise à partir d'au moins soixante-cinq ans (ou soixante ans en cas d'invalidité au travail reconnue par la Sécurité sociale ou du bénéfice des dispositions de l'article L. 332 du Code de la Sécurité sociale) auront droit à une indemnité de départ en retraite fixée en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement à :

- un demi-mois de salaire après dix ans d'ancienneté ;
- un mois de salaire après quinze ans d'ancienneté ;
- un mois et demi de salaire après vingt ans d'ancienneté ;
- deux mois de salaire après trente ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération est celui défini à l'article 5 ci-dessus.

L'indemnité prévue au présent article ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Article 7.

Maladie. — Accidents.

A compter du 1^{er} juillet 1978, après trois ans d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, les ouvriers visés à l'article premier bénéficieront des dispositions suivantes, à condition :

- d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité ;
- d'être pris en charge par la Sécurité sociale ;
- d'être soignés sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de la Communauté économique européenne.

Pendant trente jours, ils recevront 90 % de la rémunération brute qu'ils auraient gagnée s'ils avaient continué à travailler.

Pendant les trente jours suivants, ils recevront les deux tiers de cette même rémunération.

Ces temps d'indemnisation seront augmentés de dix jours par période entière de cinq ans d'ancienneté en sus de celle requise à l'alinéa premier, sans que chacun d'eux puisse dépasser quatre-vingt-dix jours.

Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commenceront à courir à compter du premier jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle — à l'exclusion des accidents de trajet — et à compter du onzième jour d'absence dans tous les autres cas.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paye, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les douze mois antérieurs de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces douze mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des alinéas précédents.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit de la Sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance, mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements de l'employeur. Lorsque les indemnités de la Sécurité sociale sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué, pendant l'absence de l'intéressé, dans l'établissement ou partie d'établissement. Toutefois, si par suite de l'absence de l'intéressé l'horaire du personnel restant au travail devait être augmenté, cette augmentation ne serait pas prise en considération pour la fixation de la rémunération.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

Le régime établi par le présent article ne se cumule pas avec tout autre régime ayant le même objet.

Article 8.

Dépôt au conseil des prud'hommes.

Le présent accord sera déposé en quadruple exemplaires au conseil des prud'hommes de Paris (section du Commerce).

Fait à Paris, les 10 et 14 décembre 1977.

Signataires :

- Le Conseil national du Patronat français ;
- La Confédération générale des petites et moyennes Entreprises pour le secteur industriel ;
- La Confédération générale du Travail Force Ouvrière ;
- La Confédération générale des Cadres ;
- La Confédération française des Travailleurs chrétiens.