

N° 76

SÉNAT

PREMIÈRE SESSION ORDINAIRE DE 1980-1981

Annexe au procès-verbal de la séance du 4 novembre 1980

PROPOSITION DE LOI

tendant à modifier le Livre cinquième du Code du travail, afin de rendre obligatoire la médiation dans les conflits collectifs du travail non réglés par voie de conciliation.

PRÉSENTÉE

Par MM. André BOHL, Pierre VALLON, Jean CAUCHON,
Louis JUNG, Jacques MOSSION et Francis PALMIRO.

Sénateurs.

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

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

La loi du 11 février 1950 a institué des procédures de conciliation et d'arbitrage destinées à favoriser le règlement pacifique des conflits collectifs du travail. Ces procédures comportent l'obligation de soumettre tout conflit collectif à une commission de conciliation mais, en cas d'échec, l'arbitrage est facultatif.

L'efficacité de ces procédures s'est avérée des plus médiocres : du 1^{er} mars 1950 au 31 décembre 1952, sur 6.530 conflits collectifs déclarés, moins de 2 % avaient trouvé une solution : 106 par accord de conciliation, 8 par sentence arbitrale.

En 1972, pour 3.468 conflits, on note seulement 29 tentatives de conciliation.

Du 1^{er} janvier 1937 au 1^{er} juillet 1939, dans le cadre des procédures légales qui comportaient alors la conciliation et l'arbitrage obligatoires, 15.568 conflits collectifs avaient été déclarés, dont 94 % avaient trouvé une solution : 3.583 soit 23 % par accord de conciliation, 4.256 soit 27,3 % par sentence arbitrale, 4.884 soit 31,4 % par négociations directes et 1.971 soit 12,3 % par des moyens divers.

L'inefficacité des procédures instituées par la loi du 11 février 1950 a entraîné une désaffection rapide de la part des organisations de travailleurs : de mars à juin 1950, le nombre des conflits collectifs soumis aux procédures avait été de 400 par mois en moyenne; dès le second semestre de 1952, ce nombre ne dépassait plus guère une centaine par mois.

Dans l'intention de rendre plus efficaces ces procédures destinées au règlement des conflits collectifs de travail, le Gouvernement, par un décret du 5 mai 1955, avait institué une nouvelle procédure de médiation, de caractère facultatif, susceptible d'être mise en jeu pour la solution de certains conflits collectifs portant sur les salaires. Par une loi du 26 juillet 1957, le Parlement, sans modifier substantiellement les dispositions antérieurement en vigueur concernant la conciliation obligatoire et l'arbitrage facultatif, a généralisé la possibilité de recourir à la médiation en cas d'échec de la conciliation.

Mais malgré ces modifications, ces procédures sont tombées en désuétude en raison de leur inefficacité. Ainsi, en 1955, sur 37 conflits soumis à la procédure de médiation, 29 ont connu un règlement favorable. En 1970, 5 conflits ont fait l'objet d'une médiation, 8 en 1971, 3 en 1972, et 2 en 1973. En effet, les cas ont été de plus en plus rares où, après un échec devant la commission de conciliation, les deux parties en conflit ont accepté soit la médiation, soit l'arbitrage. Étant donné la quasi-certitude que l'organisation des employeurs refusera la médiation ou l'arbitrage en cas d'échec de la procédure de conciliation, les organisations de travailleurs, le plus souvent, estiment inutile de soumettre les conflits aux commissions de conciliation, indépendamment de l'obligation qu'impose théoriquement l'article 5 de la loi du 11 février 1950 modifiée par celle du 26 juillet 1957.

La très grave conséquence est que, dans la presque totalité des conflits collectifs, les organisations syndicales de travailleurs n'ont pour alternative que de s'incliner ou de recourir à la grève.

Cette situation est infiniment regrettable, du point de vue de la justice sociale, si l'on considère que, parmi les travailleurs salariés du secteur privé, un nombre important — quatre à cinq millions au moins — s'ils jouissent du droit de grève qui leur est garanti par le préambule de la Constitution, sont dans l'impossibilité pratique d'en user effectivement en raison de leurs conditions d'emploi ou de travail. Aux yeux de ces travailleurs, c'est l'utilité même du syndicalisme qui est alors mise en question, puisque celui-ci leur semble incapable de défendre efficacement leurs revendications même les plus légitimes.

Quant aux travailleurs qui sont en possibilité de recourir effectivement à la grève, beaucoup d'entre eux déplorent aussi cette inefficacité des procédures de solution pacifique des conflits collectifs. Ils estiment en effet que la grève, en raison des dommages qu'elle entraîne pour eux — et parfois pour des tiers — devrait avoir ou retrouver le caractère d'un recours suprême, dans des cas exceptionnels, tandis que, d'une manière habituelle, les travailleurs salariés devraient pouvoir obtenir, par des procédures appropriées, une sauvegarde efficace de leurs droits et intérêts légitimes.

Au moment où, à juste titre, le Gouvernement souhaite qu'une véritable concertation s'instaure dans les entreprises, il serait heureux que les procédures légales destinées à résoudre les conflits collectifs du travail soient sensiblement améliorées.

Une solution doit être écartée : c'est celle qui tendrait à rendre à nouveau obligatoire, comme ce fut le cas de 1937 à 1939, la procédure d'arbitrage. Une telle obligation, en effet, serait incompatible avec le respect du droit de grève, auquel les travailleurs et leurs organisations sont très fortement et très légitimement attachés.

C'est pourquoi la proposition que nous avons l'honneur de vous soumettre a essentiellement pour objet de rendre obligatoire, alors qu'elle est actuellement facultative, l'intervention d'un médiateur dans tout conflit collectif de travail non résolu en conciliation. Feraient seuls exception, à cet égard, les conflits pour la solution desquels les deux parties accepteraient de recourir à un arbitrage.

Notre proposition a aussi pour but, sous le signe de la recherche d'une plus grande efficacité, d'accélérer le déroulement des procédures.

Dans un délai maximum de huit jours après sa désignation, le médiateur adressera aux parties une proposition de règlement. A dater de cette communication, les parties disposeront à leur tour d'un délai de huit jours pendant lequel elles auront la faculté de notifier au médiateur qu'elles récusent sa proposition. Si, au terme de ce délai, ni l'une ni l'autre des parties n'a récusé la proposition du médiateur, celle-ci prendra alors la forme et produira tous les effets juridiques d'une sentence arbitrale ayant force exécutoire.

Etant donné que, dans le cadre d'une telle procédure de médiation obligatoire, les parties en conflit auront, en toute hypothèse, la faculté de récuser la proposition de règlement, aucune atteinte ne sera portée au droit de grève. En contrepartie, l'efficacité pourrait en être considérée comme insuffisante. Nous avons pourtant la certitude du contraire. Lorsque, en effet, les organisations d'employeurs et de travailleurs seront saisies, dans tout conflit collectif, de la proposition de règlement d'un médiateur, elles mesureront très soigneusement les avantages et les inconvénients d'une acceptation ou d'un refus. Dans bien des cas, la balance penchera vers le premier terme de l'alternative. A mesure que l'efficacité et le caractère bénéfique de ces nouvelles procédures seront démontrés et reconnus, tant parmi les travailleurs que parmi les employeurs, les cas d'acceptation des propositions de règlement des médiateurs deviendront de plus en plus fréquents.

La présente proposition de loi n'apporte aucune modification à l'article 3 de la loi du 11 février 1950 fixant le champ d'application des procédures de règlement des conflits collectifs de travail. La médiation obligatoire, telle que prévue dans notre proposition, ne serait donc applicable ni en ce qui concerne les personnels du secteur public, ni non plus dans les entreprises publiques soumises, pour les conditions de travail relevant des conventions collectives, à un statut législatif ou réglementaire particulier, en vertu de l'article 31 du Livre premier du Code du travail et du décret du 1^{er} juin 1950.

PROPOSITION DE LOI

Article premier.

Le premier alinéa de l'article L. 523-3 du Code du travail est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. L. 523-3.* — Les conflits collectifs de travail qui, pour quelque raison que ce soit, n'ont pas été soumis à une procédure conventionnelle de conciliation établie, soit par la convention collective, soit par un accord particulier, sont obligatoirement portés, dans un délai de huit jours, devant une commission nationale ou régionale de conciliation. La commission de conciliation est saisie à l'initiative de la partie la plus diligente ou, à défaut, par l'inspecteur du travail. »

Art. 2.

Le troisième alinéa de l'article L. 523-5 du Code du travail est abrogé.

Art. 3.

L'article L. 524-1 du Code du travail est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. L. 524-1.* — En cas d'échec de la procédure de conciliation et à défaut soit d'une procédure contractuelle d'arbitrage, soit d'accord des parties pour recourir à une telle procédure, le président de la commission de conciliation désigne sur-le-champ un médiateur aux fins de favoriser le règlement du conflit collectif. Ce médiateur est choisi sur une liste nationale ou régionale composée de personnalités désignées en fonction de leur autorité morale et de leur compétence économique et sociale. »

Art. 4.

L'article L. 524-2 du Code du travail est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. L. 524-2.* — Le médiateur a les plus larges pouvoirs pour s'informer de la situation économique des entreprises et de la situation des

travailleurs intéressés par le conflit. Il peut procéder à toutes enquêtes auprès des entreprises et syndicats et requérir des parties la production de tout document ou renseignement d'ordre économique, comptable, financier, statistique ou administratif susceptibles de lui être utiles pour l'accomplissement de sa mission. Il peut recourir aux offices d'experts et de toute personne qualifiée susceptible de l'éclairer. Il peut, notamment, se faire assister dans sa tâche par un représentant employeur et un représentant travailleur de la commission de conciliation préalablement saisie du conflit.

« Dans un délai de quarante-huit heures après la désignation du médiateur, les parties lui remettent un mémoire contenant leurs observations. Chaque mémoire est communiqué par la partie qui l'a rédigé à la partie adverse. »

Art. 5.

L'article L. 524-4 du Code du travail est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. L. 524-4.* — Dans un délai maximum de huit jours après sa désignation, le médiateur adresse aux parties, par lettre recommandée avec accusé de réception, une proposition de règlement motivée.

« A dater de la réception de cette proposition, les parties ont la faculté, pendant un délai de huit jours, de notifier au médiateur, par lettre recommandée avec accusé de réception, qu'elles récusent sa proposition. Le médiateur informe aussitôt, par lettre recommandée, la ou les autres organisations parties au conflit de cette récusation.

« Si, au terme du délai de huit jours, ni l'une ni l'autre des parties n'a récusé la proposition du médiateur, celle-ci prend la forme et produit les effets d'une sentence arbitrale ayant force exécutoire. Cette sentence est susceptible de recours suivant la procédure fixée à la section 2 du chapitre V. Elle est soumise aux formalités et conditions d'exécution précisées par le chapitre V. »

Art. 6.

L'article L. 524-5 du Code du travail est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. L. 524-5.* — Si la proposition de règlement est récusée, elle est rendue publique, avec ses attendus, par les soins du président de la commission de conciliation préalablement saisie du conflit, dans un délai de quarante-huit heures, sauf dans le cas où les deux parties demandent que la publication n'ait pas lieu. »

Art. 7.

Après l'article L. 524-5 du Code du travail, il est inséré un nouvel article L. 524-5-1 ainsi rédigé :

« **Art. L. 524-5-1.** — Le médiateur, les personnes et les experts aux offices desquels il peut recourir, en application de l'article L. 524-2, sont tenus au secret professionnel, sous les peines prévues à l'article 378 du Code pénal, en ce qui concerne les documents qui leur sont communiqués et les faits qui viendraient à leur connaissance dans l'accomplissement de leur mission. »

Art. 8.

L'article L. 524-7 du Code du travail est complété par les dispositions suivantes :

« Ces listes seront dressées après consultation et examen des suggestions des organisations syndicales d'employeurs et de salariés les plus représentatives sur le plan national siégeant à la Commission supérieure des conventions collectives, dont les observations et propositions seront présentées dans le délai d'un mois et, en outre, en ce qui concerne les listes régionales, après avis des préfets intéressés. »