

N° 2685 (rectifié)

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

TREIZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 29 juin 2010.

RAPPORT

FAIT

AU NOM DE LA COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES SUR LE PROJET DE LOI, ADOPTÉ PAR LE SÉNAT APRES ENGAGEMENT DE LA PROCÉDURE ACCÉLÉRÉE, *complétant les dispositions relatives à la **démocratie sociale** issues de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008,*

PAR M. Dominique DORD,

Député.

Voir les numéros :

Sénat : **446, 504, 505** et T.A. **126** (2009-2010).

Assemblée nationale : **2592**.

SOMMAIRE

| | Pages |
|---|-------|
| INTRODUCTION | 7 |
| I.- À LA RENCONTRE DE DEUX QUESTIONS DÉLICATES DU DROIT DU TRAVAIL : LA REPRÉSENTATION DES SALARIÉS DES TRÈS PETITES ENTREPRISES ET LE DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL | 9 |
| A. DES RÈGLES DE REPRÉSENTATION DES SALARIÉS QUI NE PEUVENT ÊTRE LES MÊMES POUR TOUTES LES ENTREPRISES | 9 |
| 1. Les obligations légales de représentation des salariés | 9 |
| 2. Les dispositifs dérogatoires applicables aux petites entreprises..... | 10 |
| a) <i>L'abaissement du seuil d'effectif par accord de branche</i> | 10 |
| b) <i>La possibilité d'instaurer des « délégués de site »</i> | 10 |
| 3. Le constat pratique : une représentation des salariés en interne inadaptée aux plus petites entreprises | 10 |
| B. UN DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL « INTROUVABLE » ? | 12 |
| 1. De multiples instances, plus ou moins actives et plus ou moins en rapport avec le « dialogue social »..... | 12 |
| 2. Le bilan modeste, mais réel, des commissions paritaires locales et des accords à portée territoriale | 14 |
| a) <i>Les réticences des partenaires sociaux nationaux</i> | 14 |
| b) <i>Une base légale modérément utilisée</i> | 15 |
| c) <i>Le bilan des commissions paritaires locales et des accords territoriaux</i> | 16 |
| II.- LA GENÈSE DU PRÉSENT PROJET DE LOI | 19 |
| A. LA RÉFORME DE 2008 : FONDER LA REPRÉSENTATIVITÉ DES SYNDICATS DE SALARIÉS PRINCIPALEMENT SUR LES RÉSULTATS ÉLECTORAUX..... | 19 |
| B. LA PRISE EN COMPTE DES TRÈS PETITES ENTREPRISES DANS LA RÉFORME DE 2008 | 20 |
| 1. La position commune du 9 avril 2008..... | 20 |
| 2. La loi du 20 août 2008 | 21 |
| C. INSTITUER UNE « SCRUTIN DE REPRÉSENTATIVITÉ » POUR LES SALARIÉS DES TRÈS PETITES ENTREPRISES, UNE EXIGENCE CONSTITUTIONNELLE ? | 22 |

| | |
|--|-----------|
| D. UNE NÉGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE AVORTÉE..... | 24 |
| E. LA « LETTRE COMMUNE » DU 20 JANVIER 2010..... | 24 |
| III.- LE CONTENU DU PROJET DE LOI..... | 27 |
| A. L'ORGANISATION D'UN SCRUTIN DE REPRÉSENTATIVITÉ POUR LES SALARIÉS DES ENTREPRISES DE MOINS DE ONZE SALARIÉS..... | 27 |
| 1. Un scrutin de représentativité « sur sigle », opéré par internet ou par correspondance | 27 |
| 2. Un régime dérogatoire d'appréciation de l'audience syndicale dans les branches de la production agricole | 28 |
| B. LA CRÉATION DE COMMISSIONS PARITAIRES POUR LES TRÈS PETITES ENTREPRISES..... | 29 |
| C. LE REPORT DES PROCHAINES ÉLECTIONS PRUD'HOMALES | 30 |
| TRAVAUX DE LA COMMISSION..... | 31 |
| I.- DISCUSSION GÉNÉRALE..... | 31 |
| II.- EXAMEN DES ARTICLES | 47 |
| <i>Article 1^e</i> (art. L. 2122-5 du code du travail) : Détermination de l'audience des syndicats de salariés au niveau des branches..... | 47 |
| <i>Article 2</i> (art. L. 2122-6 du code du travail) : Détermination de l'audience des syndicats de salariés dans les branches de la production agricole..... | 48 |
| <i>Article 3</i> (art. L. 2122-9 du code du travail) : Détermination de l'audience des syndicats de salariés au niveau national et interprofessionnel | 50 |
| <i>Article 4</i> (art. L. 2122-10-1 à L. 2122-10-11 et L. 2122-13 du code du travail) : Mesure de l'audience des syndicats de salariés dans les entreprises de moins de onze salariés..... | 51 |
| <i>Article 5</i> (art. L. 2122-7, L. 2232-2, L. 2232-6, L. 2232-7, L. 7111-8 et L. 7111-10 du code du travail, art. L. 423-9 et L. 423-10 du code de l'aviation civile et art. 11 de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008) : Coordination..... | 59 |
| <i>Après l'article 5</i> | 60 |
| <i>Article 6</i> (art. L. 2234-4 du code du travail) : Institution de commissions paritaires pour les très petites entreprises | 61 |
| <i>Article 7</i> : Rapport sur la mise en place des commissions paritaires pour les TPE et sur la négociation interprofessionnelle sur la représentation du personnel..... | 65 |
| <i>Après l'article 7</i> | 66 |
| <i>Article 8</i> : Report des élections prud'homales..... | 67 |
| TABLEAU COMPARATIF | 71 |
| ANNEXE AU TABLEAU COMPARATIF | 85 |
| AMENDEMENTS EXAMINÉS PAR LA COMMISSION | 91 |

| | |
|--|-----|
| ANNEXES | 97 |
| PERSONNES AUDITIONNÉES PAR LE RAPPORTEUR..... | 97 |
| POSITION COMMUNE DU 9 AVRIL 2008 SUR LA REPRÉSENTATIVITÉ, LE DÉVELOPPEMENT DU DIALOGUE SOCIAL ET LE FINANCEMENT DU SYNDICALISME : ARTICLE 11 | 99 |
| LETTRE COMMUNE DU 20 JANVIER 2010 SUR L'EFFECTIVITÉ DE LA REPRÉSENTATION COLLECTIVE DU PERSONNEL ET LA MESURE DE L'AUDIENGE DES ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIÉS POUR LES TPE..... | 100 |
| ÉLÉMENTS D'INFORMATION SUR LE DROIT DE L'UNION EUROPÉENNE APPLICABLE OU EN COURS D'ÉLABORATION | 101 |
| ÉLÉMENTS DE DROIT COMPARÉ SUR LA REPRÉSENTATION DES SALARIÉS DES TRÈS PETITES ENTREPRISES DANS DES PAYS EUROPÉENS..... | 102 |

INTRODUCTION

Le présent projet de loi porte un titre modeste : il s'agit de « compléter les dispositions relatives à la démocratie sociale » de la grande réforme qui a été actée par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail. Et, de fait, rien, dans ce projet, n'est de nature à révolutionner le droit du travail dans notre pays. On ne peut donc qu'être surpris par la vigueur des passions qu'il déchaîne, sans doute parce qu'il va à la rencontre de deux objets un peu mythiques, souhaités par certains mais difficiles (voire impossibles ?) à construire, des relations du travail : la représentation des salariés des très petites entreprises (TPE) et le dialogue social territorial.

Ce projet de loi doit être ramené à ses justes dimensions : son objet premier est seulement de donner aux salariés des TPE, par le biais de l'organisation d'un « scrutin de représentativité », la faculté d'exprimer leur préférence syndicale pour les négociations nationales et de branche. Dès lors que, depuis la loi du 20 août 2008, la représentativité des syndicats de salariés et la validité des accords qu'ils concluent reposent essentiellement sur des résultats électoraux (aux élections internes des entreprises), on ne voit pas, en effet, comment les 4 millions de salariés des entreprises de moins de onze salariés pourraient être privés du droit d'exprimer par un vote leur préférence pour tel ou tel syndicat, et donc de peser sur des négociations qui les concernent tout autant que les autres salariés.

Il s'agissait ensuite, dans le texte déposé par le Gouvernement et adopté par le Sénat, d'introduire dans le code du travail un nouvel outil, la « *commission paritaire pour les très petites entreprises* ». Créées au cas par cas par le dialogue social et dotées de prérogatives bien encadrées, ces commissions sont le fruit d'un accord (traduit dans une « *lettre commune* ») entre une organisation patronale et quatre de salariés, donc d'un compromis. De surcroît, les réticences (pour ne pas dire plus) des deux organisations patronales et de l'organisation de salariés représentatives au plan national interprofessionnel qui n'ont pas signé la lettre commune avaient été prises en compte dans la rédaction du projet de loi, puis dans les modifications apportées au Sénat ; ainsi la création des commissions paritaires ne devait-elle pas être obligatoire et leurs membres ne devaient-ils pas être élus, ce qui constituait, de fait, un second compromis. Votre commission des affaires sociales a toutefois supprimé cette disposition, contre l'avis de votre rapporteur.

Le projet de loi comporte enfin une mesure de report des prochaines élections prud'homales qui est motivée par des considérations de calendrier, telles que la proximité temporelle de l'échéance normale des conseils de prud'hommes avec des échéances politiques, mais est également en rapport avec les interrogations qui existent aujourd'hui sur l'évolution du mode d'élection des conseillers prud'hommes. Reste que ce report, mesure conservatoire, n'engage en rien les choix de réforme qui seront – ou non – faits en la matière.

Aucune des mesures proposées n'est de nature à bouleverser le droit du travail. Elles ont juste pour vocation de permettre une meilleure prise en compte des spécificités, des difficultés, des attentes des TPE et de leurs salariés, leur succès dépendant surtout de l'implication des acteurs, qui seront libres de s'y investir ou de s'en désintéresser.

I.- À LA RENCONTRE DE DEUX QUESTIONS DÉLICATES DU DROIT DU TRAVAIL : LA REPRÉSENTATION DES SALARIÉS DES TRÈS PETITES ENTREPRISES ET LE DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL

En instaurant un scrutin spécifique pour mesurer l'audience des syndicats chez les salariés des TPE ainsi que des commissions paritaires dédiées à ces entreprises, le présent projet de loi se situe aux marges de deux questions récurrentes, parce que difficiles à régler, des relations du travail dans notre pays : quelle représentation pour les salariés des plus petites structures ? Comment donner une assise territoriale au dialogue social ?

A. DES RÈGLES DE REPRÉSENTATION DES SALARIÉS QUI NE PEUVENT ÊTRE LES MÊMES POUR TOUTES LES ENTREPRISES

Les règles de représentation des salariés ne sont pas et ne peuvent pas être les mêmes pour toutes les entreprises. L'effectif salarié apparaît comme un facteur déterminant de la présence et de la forme de la représentation interne des salariés, et ce non seulement parce que la loi le prévoit, mais aussi parce que la nature des relations sociales inhérente à la taille des collectivités de travail rend ou non opportune une telle représentation.

1. Les obligations légales de représentation des salariés

Le code du travail fait varier les droits des salariés en termes de représentation interne en fonction de l'effectif des établissements en cause.

- Les entreprises de moins de onze salariés n'ont aucune obligation en la matière.

- Les entreprises (ou établissements en cas d'établissements distincts) de onze à quarante-neuf salariés (les seuils devant être atteints pendant une période de douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes) doivent avoir un (des) ⁽¹⁾ délégué(s) du personnel. Les syndicats représentatifs peuvent en outre y désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel comme délégué syndical, et les syndicats non représentatifs qui constituent une section syndicale un délégué du personnel comme représentant de la section syndicale.

- La plupart des institutions représentatives du personnel ne doivent toutefois être mises en place dans les entreprises qu'à partir du seuil de 50 salariés : comité d'entreprise, délégués syndicaux, représentants des sections syndicales, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ⁽²⁾.

(1) Un délégué jusqu'à 25 salariés et deux jusqu'à 49.

(2) L'inspection du travail peut cependant imposer un tel comité sous le seuil des 50 salariés en raison de la nature des travaux ou de l'équipement des locaux.

2. Les dispositifs dérogatoires applicables aux petites entreprises

Des dispositifs dérogatoires permettent une représentation des salariés des entreprises dont l'effectif est inférieur à onze, soit dans un cadre conventionnel – le principe de faveur autorisant toujours les solutions conventionnelles plus favorables aux salariés que le droit commun –, soit dans le cadre d'un régime spécifique créé par le code du travail, celui du « délégué de site ».

a) L'abaissement du seuil d'effectif par accord de branche

Dans un certain nombre de branches, dont certaines représentent un nombre significatif de salariés (métallurgie dans divers départements, industries chimiques, industries textiles...), les conventions collectives en vigueur prévoient la possibilité de mettre en place des délégués du personnel à partir de seuils d'effectif abaissés (le plus souvent fixés à cinq ou six salariés) lorsqu'un certain nombre des salariés concernés (généralement la majorité) le demandent.

Plus généralement, rien n'interdit à un chef d'entreprise de moins de onze salariés d'accepter que l'un de ses salariés occupe les fonctions de délégué du personnel.

b) La possibilité d'instaurer des « délégués de site »

Issu de la loi n° 82-689 du 4 août 1982 (une des « lois Auroux »), l'article L. 2312-5 du code du travail dispose que « *dans les établissements employant habituellement moins de onze salariés et dont l'activité s'exerce sur un même site où sont employés durablement cinquante salariés et plus, l'autorité administrative peut, de sa propre initiative ou à la demande des organisations syndicales de salariés, imposer l'élection de délégués du personnel lorsque la nature et l'importance des problèmes communs aux entreprises du site le justifient* ». Les conditions de ces élections sont définies par accord collectif ou, à défaut, par l'administration. En pratique, les expériences de délégués et/ou de syndicats de site sont restées exceptionnelles. Celle du centre commercial de La Part Dieu à Lyon est le plus souvent citée.

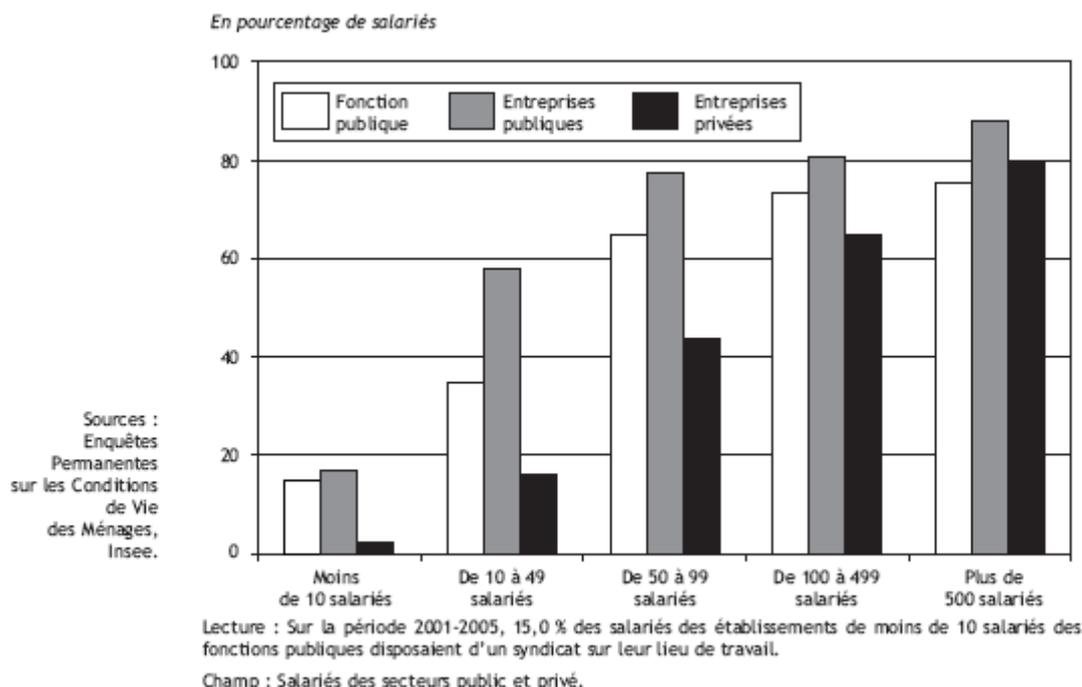
3. Le constat pratique : une représentation des salariés en interne inadaptée aux plus petites entreprises

Au-delà des dispositions légales et conventionnelles, il est intéressant d'observer statistiquement la diffusion des différentes formes de représentation des salariés dans les entreprises, ainsi que leur activité (mesurée notamment à travers la tenue de négociations collectives), selon la taille des entreprises. Le tableau et le graphique de la page suivante montrent, à partir de données diverses issues de statistiques publiques, que la présence des instances de représentation, des syndicats et des négociations collectives augmente progressivement en fonction de l'effectif des entreprises, sans que les seuils légaux soient nécessairement très visibles.

Indicateurs de représentation et de négociation collectives selon la taille des entreprises

| Effectif de l'unité (entreprise ou établissement) | Taux de syndicalisation (secteur privé) ⁽¹⁾ (en %) | Part des établissements où est présente une instance représentative du personnel ⁽²⁾ en 2004-2005 (en %) | Part des entreprises ayant engagé une négociation en 2008 ⁽³⁾ (en %) |
|---|---|---|--|
| Moins de 10 | 3,5 | n.d. | n.d. (et sans objet) |
| 10 à 19 | | | 6,2 |
| 20 à 49 | | 68 | 13,4 |
| 50 à 99 | 5,4 | 89 | 35,9 |
| 100 à 199 | 8,3 | 97 | 57 |
| 200 à 499 | | 98 | 76,8 |
| 500 et plus | 8,7 | 99 | 93,6 |
| Ensemble (sur l'échantillon connu) | 5,2 | 77 | 16,8 |

**Présence sur le lieu de travail d'un syndicat
selon la taille de l'établissement (2001-2005)**



(1) DARES, « Premières synthèses », octobre 2004, n° 44.2, données portant sur les années 1996-2003.

(2) Cette IRP peut être élue (délégués du personnel, comité d'entreprise...) ou désignée (délégués syndicaux).
Source : Centre d'analyse stratégique, « Note de veille » n° 154, octobre 2009.

(3) DARES, « Analyses », juin 2010, n° 033.

Les dispositions législatives n'expliquent manifestement pas tout. Ainsi, la présence des délégués du personnel est-elle en principe une obligation à partir de 11 salariés et cependant l'on n'en trouvait, en 2004-2005, que dans 63 % des établissements de 20 à 49 salariés (et un pourcentage vraisemblablement encore plus faible de ceux de 11 à 19 salariés). De même, la tenue annuelle d'une négociation collective (portant notamment sur les salaires) est de droit dans les entreprises dès lors que l'on y trouve au moins une section syndicale d'une organisation représentative ; or, on constate que pour toutes les classes d'effectif, la part des entreprises qui négocient est inférieure à celle des entreprises ayant au moins un délégué syndical ; il faut dépasser cent salariés pour avoir une majorité d'entreprises qui négocient effectivement.

Si la représentation des salariés se développe au fur et à mesure qu'ils travaillent dans des unités de plus en plus grandes, c'est d'abord pour la simple raison que la représentation – qui implique l'intermédiation – n'a guère de sens quand patron et salariés, dans une TPE, se connaissent personnellement et se côtoient quotidiennement. C'est aussi parce que la mise en place d'instances de représentation formalisées représente du temps et des coûts – les heures de délégation du code du travail – qu'il faut ajuster en fonction de la taille des entreprises.

B. UN DIALOGUE SOCIAL TERRITORIAL « INTROUVABLE » ?

Le développement du dialogue social sur un plan territorial est régulièrement présenté, dans les rapports des divers experts et instances de réflexion et de concertation, comme souhaitable. En 2009 encore, le Conseil économique, social et environnemental (CESE) a adopté un avis intitulé « *Réalité et avenir du dialogue social territorial* »⁽¹⁾ ; ce document fait le point des réalisations opérées jusqu'à présent qui peuvent se rattacher à la notion de « dialogue social territorial » et envisage des pistes pour promouvoir ce type de réalisations.

1. De multiples instances, plus ou moins actives et plus ou moins en rapport avec le « dialogue social »

Le rapport du CESE a notamment l'intérêt d'essayer de distinguer les différentes formes du dialogue social territorial. Cette présentation, également reprise dans une intéressante synthèse de M. Jean-Louis Jacquier⁽²⁾, relève que l'on peut classer les formes du « dialogue social territorial » selon :

– la composition des instances qui le conduisent, qui peut être paritaire (associant représentants des employeurs et des salariés), tripartite (aux précédents s'ajoutent les administrations, les collectivités territoriales), ou élargie à des représentants de la « société civile » ;

(1) Sur le rapport de M. Jean-Louis Walter.

(2) Janvier 2010, « *Le dialogue social territorial* », *clesdusocial.com*. 2010.

– les thèmes traités par ces instances : la formation professionnelle, l’emploi, l’insertion, les conditions de travail, la protection sociale, la justice, le développement local, *etc.* ;

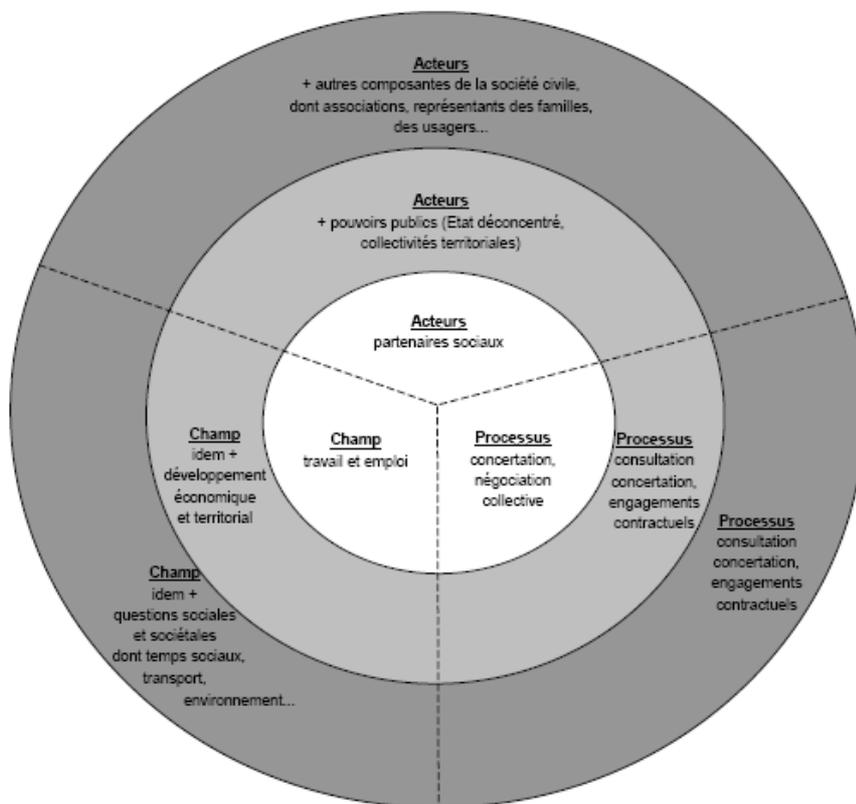
– les fonctions qu’elles exercent : de gestion (dans le cas par exemple des organismes paritaires collecteurs des fonds de la formation professionnelle, les OPCA), de négociation (avec par exemple les commissions paritaires locales sur lesquelles on reviendra) ou de concertation/délibération (cas des conseils économiques et sociaux régionaux) ;

– les niveaux d’intervention : local, départemental ou régional ;

– leur caractère plus ou moins « institutionnel », avec d’un côté des instances qui existent en application de règles générales qui prévoient leur existence, de l’autre des instances constituées autour d’un projet particulier.

Certaines manières de composer les instances du dialogue social territorial vont plus naturellement avec certains thèmes, certaines fonctions, *etc.*, et le rapport du CESE identifie ainsi plusieurs cercles concentriques de ce dialogue, de sa forme la plus « pure » à ce qui ne s’y rattache qu’indirectement, comme on le voit sur le graphique ci-après.

Les trois cercles du dialogue social territorial
(selon le rapport du CESE)



Il existe donc une multiplicité d'instances en charge du dialogue social territorial à des degrés divers : conseils économiques et sociaux régionaux (CESR), conseils régionaux de l'emploi, comités de coordination régionaux de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP), commissions paritaires interprofessionnelles régionales de l'emploi (COPIRE), commissions paritaires locales, OPCA, observatoire régionaux de l'emploi et de la formation, comités de bassin d'emploi, comités départementaux de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi (CODEF), conseils départementaux d'insertion par l'activité économique, observatoires régionaux de la santé au travail, comités régionaux de prévention des risques professionnels, agences régionales pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT), *etc.*

Dans son article précité, M. Jacquier fait part des interrogations que suscite cette prolifération de conseils et de comités : *« force est de constater le nombre et la diversité de l'existant. On peut tabler sur le chiffre moyen d'une cinquantaine d'instances par département. En retenant le nombre de dix syndicalistes et de dix employeurs, on affecte vingt représentants à chaque instance. On atteint alors le chiffre de 1 000 mandats départementaux auquel on doit ajouter les mandats régionaux. Chaque organisation syndicale doit donc assurer 200 mandats départementaux et une vingtaine de mandats régionaux (...). Il existe donc une interrogation dans un certain nombre d'organisations sur le rapport entre le coût de ces représentations, leur utilité sociale et le profit qu'en tirent ces organisations »*. Le fait est que nombre d'instances paraissent plus ou moins endormies ou du moins décevantes. Comme le rappelle l'auteur, pour qu'il y ait dialogue social, deux conditions de départ sont nécessaires : l'existence d'acteurs organisés à ce niveau d'une part, la volonté de ces acteurs à s'engager dans un dialogue social d'autre part.

2. Le bilan modeste, mais réel, des commissions paritaires locales et des accords à portée territoriale

Si l'on s'en tient au cœur du dialogue social territorial, c'est-à-dire aux instances paritaires intervenant dans la négociation collective, l'existant apparaît relativement modeste.

a) Les réticences des partenaires sociaux nationaux

Il est vrai que les partenaires sociaux nationaux n'ont jamais manifesté un enthousiasme débordant pour le dialogue social territorial. Ils ont certes institué, par l'accord national interprofessionnel (ANI) du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, les *« commissions paritaires interprofessionnelles régionales de l'emploi »* (COPIRE), mais celles-ci ont gardé un rôle modeste, centré sur les questions de formation. Puis, l'ANI du 13 septembre 2000 sur la santé au travail et la prévention des risques professionnels a prévu la création de *« commissions locales paritaires pour les petites entreprises »* interprofessionnelles, chargées notamment de l'observation des risques et de la diffusion des recommandations des branches professionnelles. Cependant, la position commune nationale du

16 juillet 2001 sur les voies et moyens de l'approfondissement de la négociation collective, qui rappelle l'existence des COPIRE, adoptait un point de vue prudent sur le dialogue social territorial interprofessionnel, « *qui ne saurait avoir de capacité normative [mais] doit être l'occasion, à l'initiative des interlocuteurs concernés, d'échanges et de débats réguliers sur le développement local dans sa dimension sociale et économique* ». La position commune du 9 avril 2008 sur la représentativité, le développement du dialogue social et le financement du syndicalisme reprend cette formule tout en réservant le rôle des branches professionnelles : « *il appartient aux branches professionnelles qui le souhaitent d'instituer un dialogue social territorial de proximité prenant en compte la spécificité des petites entreprises de la branche* ».

La motivation des réticences des grandes organisations nationales au développement du dialogue social territorial est clairement exprimée dans leurs contributions annexées à l'avis précité du Conseil économique, social et environnemental. Il faut savoir que plusieurs centrales syndicales nationales et les représentants des entreprises et des artisans se sont abstenus sur cet avis, tandis que Force ouvrière votait contre en donnant les explications suivantes, très explicites : « *Le groupe Force ouvrière a le sentiment que le dialogue social territorial risque de se traduire par la généralisation d'un quatrième niveau de négociation [autre les niveaux interprofessionnel, de branche et d'entreprise] et la mise en place d'un nouveau cadre juridique dérogatoire. Dans le contexte défini par la loi d'août 2008, il semble que cette expérimentation n'est pas sans risque au regard des principes d'égalité et de solidarité (...)* » ; on risque « *une atomisation de la négociation* ».

L'avis du CESE a pourtant la sagesse de préciser qu'il « *considère que le dialogue social territorial intervient en complémentarité et non en opposition avec les autres lieux de dialogue social qui ont chacun un rôle et une pertinence, en particulier s'agissant de la négociation interprofessionnelle ou de branche au niveau national et de la négociation d'entreprise* ». La question de la compatibilité du développement des accords territoriaux avec la primauté traditionnelle du niveau national interprofessionnel et surtout des branches est posée.

b) Une base légale modérément utilisée

Dans ce contexte, le législateur a jusqu'à présent promu avec modération le dialogue social territorial, en prévoyant en 1982 la possibilité de créer par accord collectif des commissions paritaires locales ou départementales, professionnelles ou interprofessionnelles. Destinées dans un premier temps aux seules petites entreprises, ces commissions ont vu, en 2004, leur compétence étendue à toutes les entreprises et peuvent, depuis cette date, être constituées aussi au niveau régional. Leurs missions, définies à l'article L. 2234-2 du code du travail, sont :

– de concourir à l’élaboration et à l’application d’accords collectifs, voire d’en conclure elles-mêmes dans leur sein, pourvu qu’ils soient « *d’intérêt local, notamment en matière d’emploi et de formation professionnelle continue* » ;

– d’examiner les réclamations individuelles et collectives, ainsi que toutes autres questions relatives aux conditions d’emploi et de travail.

c) Le bilan des commissions paritaires locales et des accords territoriaux

Des commissions paritaires locales ont été constituées. Le rapport précité du Conseil économique, social et environnemental présente le bilan de certaines d’entre elles, quand il apparaît particulièrement intéressant :

– ainsi la commission paritaire des entreprises artisanales du Tarn est-elle à l’origine d’un accord sur la mise en place des 35 heures, qui a combiné des mesures spécifiques de mise en oeuvre pratique dans les entreprises artisanales et des renvois aux dispositions conventionnelles applicables dans chacune des branches d’activité concernées. Selon le CESE, cette négociation témoigne de l’articulation possible entre négociation centralisée de branche et négociation interprofessionnelle territoriale ;

– une commission paritaire d’hygiène/sécurité et des conditions de travail a été créée en 2006 dans les Deux-Sèvres pour les entreprises artisanales n’ayant pas de comité d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;

– dans les Hautes-Alpes, plusieurs accords ont été signés depuis 2004 et une commission paritaire créée pour traiter de la démarche d’évaluation des risques professionnels dans les entreprises, des conditions d’emploi des travailleurs saisonniers, ou encore de leur suivi médico-professionnel ;

– dans le Gers, un accord signé en 2007 précise les modalités d’ouverture des commerces le dimanche en apportant diverses garanties aux salariés (rémunération majorée, appel en priorité au volontariat, amplitude maximale de travail, programmation des dimanches d’ouverture...) ;

– en Corse, un accord signé en 2008 a pour objet d’expérimenter un dispositif de prévention des conflits et de traitement des litiges nés ou à naître en raison du caractère saisonnier de l’activité exercée ;

– en Île-de-France, la mise en place d’une commission paritaire locale pour le secteur des jeux vidéo vise à fidéliser les salariés et à aider les entreprises à se structurer, avec notamment l’élaboration d’un plan de formation et d’un référentiel des métiers, ainsi qu’un accord sur la mise en place de chèques-restaurant.

On voit à travers ces exemples ce que le dialogue social territorial, quand il fonctionne, peut apporter : des réponses à des problématiques qui ont une

dimension intrinsèquement locale, tant pour les salariés que pour les entreprises soucieuses d'éviter des distorsions de concurrence (transports, accès au logement, jours et horaires d'ouverture, solutions de garde d'enfants et de restauration pour les salariés, hygiène et sécurité...); des réponses à des questions importantes localement, moins au plan national (par exemple l'emploi saisonnier dans une région touristique); des mesures pour rendre plus attractif un secteur qui a du mal à trouver ou à fidéliser des salariés; des améliorations dans l'accès des salariés des petites entreprises à des avantages souvent réservés à ceux des grandes (chèques-restaurant, chèques-vacances, épargne salariale, régimes de prévoyance, crèches interentreprises, etc.).

On constate plus généralement que la négociation sociale territoriale est couramment pratiquée dans certaines branches. Comme le relève le bilan de la négociation collective en 2008 ⁽¹⁾, c'est le cas du bâtiment, des travaux publics, de la métallurgie, des industries des carrières et matériaux ou des entreprises d'architecture. C'est également le cas de l'agriculture. Cela donne un nombre significatif d'accords : en 2007, 11 accords interprofessionnels sur 30 signés dans l'année avaient une portée infranationale (régionale, départementale ou locale) ⁽²⁾; c'était également le cas de 394 accords professionnels ou conventions de branche sur 1 102, ces textes sectoriels portant majoritairement sur les rémunérations.

Au-delà des arguments de portée générale qui valorisent la proximité ou la multiplication des acteurs sociaux que permet le « dialogue social territorial », on observe, enfin, que dans le contexte d'une déconcentration et décentralisation accrues des politiques publiques sociales (formation professionnelle, gestion des aides et minima sociaux...), la pertinence d'échelons équivalents renforcés des partenaires sociaux est indéniable.

(1) « La négociation collective en 2008 », *La Documentation française*.

(2) S'agissant de ces accords interprofessionnels à portée infranationale, il convient cependant d'observer que l'application de la loi du 20 août 2008 risque de rendre plus incertaine leur conclusion, car cette loi n'a prévu de mesure de l'audience électorale, critère essentiel de la représentativité des syndicats et de la validité des accords, qu'au niveau des entreprises, à celui des branches et au niveau national interprofessionnel (par addition des résultats électoraux dans les entreprises) : aucune opération de collationnement des résultats des élections professionnelles n'est prévue sur une base territoriale.

II.- LA GENÈSE DU PRÉSENT PROJET DE LOI

S'inscrivant dans la logique de concertation avec les partenaires sociaux qui prévaut pour les réformes du droit du travail depuis la loi de modernisation du dialogue social du 31 janvier 2007, le présent projet de loi est le fruit d'un long processus : il arrive suite à une négociation collective nationale qui a échoué, mais a cependant débouché sur un document exprimant les points de consensus de certains des partenaires conventionnels ; cette négociation avait elle-même été impulsée par la loi du 20 août 2008 qui a réformé la représentativité syndicale, elle-même fille d'une position commune de certains des partenaires sociaux...

A. LA RÉFORME DE 2008 : FONDER LA REPRÉSENTATIVITÉ DES SYNDICATS DE SALARIÉS PRINCIPALEMENT SUR LES RÉSULTATS ÉLECTORAUX

La loi du 20 août 2008, transposant une « position commune » de quatre organisations syndicales nationales de salariés et d'employeurs⁽¹⁾ en date du 9 avril 2008, a réalisé une réforme radicale des critères définissant la « *représentativité* » des syndicats de salariés, représentativité qui conditionne notamment leur droit à conclure des accords collectifs.

Jusque là, cette représentativité reposait sur des critères souvent qualitatifs, comme l'indépendance et l'expérience, en tout état de cause non chiffrés, qu'appréciaient les tribunaux. La loi de 2008 remet au goût du jour cette liste de critères (en supprimant la référence désuète à « *l'attitude patriotique pendant l'Occupation* », en tenant compte des interprétations données par la jurisprudence, en introduisant le critère de transparence financière...), mais surtout ajoute un critère d'une nature totalement nouvelle : l'« *audience* » établie sur les résultats obtenus aux dernières élections professionnelles dans les entreprises (élection au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel, ou à défaut élection des délégués du personnel). L'audience électorale, mesurée dans chaque entreprise, devra être collationnée pour déterminer la représentativité au niveau des branches et au niveau interprofessionnel ; il faudra obtenir 10 % des suffrages exprimés au niveau des entreprises, 8 % au niveau des branches ainsi qu'au niveau national interprofessionnel⁽²⁾. Il est clair que ce nouveau critère de représentativité, chiffré et donc « objectif », va devenir déterminant (d'autant que les différents critères sont désormais cumulatifs : tous doivent être remplis pour qu'un syndicat soit représentatif).

(1) CFDT, CGPME, CGT et MEDEF.

(2) Cette nouvelle exigence n'entrera toutefois en vigueur au niveau des branches et au niveau national interprofessionnel qu'une fois que la première opération de collationnement des résultats des élections d'entreprise aura eu lieu, en août 2013 au plus tard. En outre, dans les branches, resteront présumées représentatives pendant quatre ans de plus après cette échéance les organisations affiliées aux confédérations représentatives au plan national interprofessionnel.

La prédominance du critère d'audience électorale est également renforcée par l'évolution des règles de validations des accords collectifs qu'amène la loi de 2008. Jusqu'en 2004, sauf exceptions, un accord collectif était valable dès qu'il était signé par un syndicat représentatif (au moins). La loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social a ensuite opéré une première réforme en généralisant le droit d'opposition ⁽¹⁾, exercé, au niveau des entreprises par la (ou les) organisation(s) syndicale(s) majoritaire(s) aux dernières élections professionnelles, au niveau des branches et au niveau interprofessionnel par la majorité des organisations représentatives.

La loi du 20 août 2008 marque un nouveau pas vers le principe de l'accord majoritaire, en disposant que les accords collectifs ne seront désormais valides que si le(s) syndicat(s) de salariés signataire(s) a (ont) recueilli, dans le champ de l'accord, 30 % des suffrages exprimés en faveur de syndicats représentatifs lors des dernières élections professionnelles et en l'absence d'opposition du (ou des) syndicat(s) représentatif(s) majoritaire(s) dans les mêmes conditions.

En regard de cette valorisation très grande des résultats des organisations syndicales lors des élections professionnelles, se posait nécessairement la question : que fait-on s'agissant des entreprises où il n'y a pas d'élections professionnelles et de leurs salariés ? Dans celles de onze salariés et plus, ces élections sont de droit : même si elles ne sont pas toujours organisées, la demande peut en être faite par les salariés. Mais tel n'est pas le cas sous le seuil des onze salariés.

B. LA PRISE EN COMPTE DES TRÈS PETITES ENTREPRISES DANS LA RÉFORME DE 2008

1. La position commune du 9 avril 2008

Dans la position commune précitée du 9 avril 2008 sur la représentativité, le développement du dialogue social et le financement du syndicalisme, les partenaires sociaux signataires avaient abordé la question des PME et TPE à l'article 11 (*reproduit en annexe du présent rapport*).

Celui-ci commençait par fixer un objectif général dans des termes qui peuvent faire l'objet de diverses interprétations : « *Afin d'améliorer et développer le dialogue social dans les entreprises, en particulier les PME et TPE, il est convenu de rechercher les conditions pour lever les obstacles en simplifiant et en améliorant la cohérence des dispositifs existants et en se donnant les moyens de renforcer*

(1) La loi du 4 mai 2004 envisageait aussi, au niveau des branches et des entreprises, l'hypothèse d'un passage par voie conventionnelle à un mode de validation des accords reposant sur la majorité d'engagement, c'est-à-dire l'approbation par le ou les syndicats majoritaires en voix dans le champ de l'accord, mais cette option n'a pratiquement pas été mise en œuvre dans les branches et les entreprises.

l'effectivité de la représentation collective du personnel, afin d'élargir le plus possible le nombre de salariés bénéficiant d'une représentation collective ».

Puis, l'article 11 prévoyait la création d'un groupe de travail paritaire chargé d'examiner notamment les évolutions nécessaires des différentes instances représentatives, les seuils d'effectif pour les instances de représentation des salariés dans l'entreprise et « *les modalités spécifiques aux TPE permettant de renforcer le développement du dialogue social, en y associant au mieux les salariés concernés* ».

L'objectif d'élargissement du champ de la représentation collective et l'idée d'envisager un système propre aux TPE, et ce séparément de la question des seuils d'effectif pour la représentation des salariés en interne (IRP), étaient donc bien présents.

2. La loi du 20 août 2008

La loi du 20 août 2008 a ensuite traité de la question (à l'article L. 2122-6 du code du travail qu'elle créait) sous un prisme différent, en n'envisageant que le cas des branches dans lesquelles plus de la moitié des salariés sont employés dans des entreprises où, en raison de leur taille, il n'y a pas d'élections professionnelles, c'est-à-dire les branches où plus de la moitié des salariés travaillent dans des unités de moins de onze salariés. Pour ces branches, cette loi a prévu « *l'intervention d'une loi suivant les résultats d'une négociation nationale interprofessionnelle, aboutissant au plus tard le 30 juin 2009, sur les moyens de renforcer l'effectivité de la représentation collective du personnel dans les petites entreprises et d'y mesurer l'audience des organisations syndicales (...)* ». À titre transitoire, jusqu'à cette nouvelle loi, peuvent être représentatifs dans ces branches les syndicats qui soit satisfont à l'ensemble des critères légaux de représentativité autres que l'audience électorale, soit sont affiliés aux confédérations représentatives au plan national interprofessionnel (maintien d'une présomption « descendante » de représentativité, mais qui n'est plus irréfragable).

Comme on le voit, la loi de 2008 distingue deux objectifs qu'elle associe cependant : le renforcement de « *l'effectivité de la représentation collective du personnel dans les petites entreprises* » ; la mesure de l'audience électorale.

Si la loi du 20 août 2008 a ciblé les seules branches où plus de la moitié des salariés travaillent dans des TPE, c'est parce que sa préoccupation principale est la mesure de l'audience et que c'est là que l'absence d'un système de mesure de celle-ci parmi les salariés apparaît la moins acceptable, puisque cela reviendrait à confier par construction à une minorité des salariés concernés (ceux des entreprises de onze salariés et plus) le choix des organisations syndicales chargées de les défendre tous et susceptibles de les engager par les accords qu'elles signent au niveau de la branche. Selon l'étude d'impact adjointe au présent projet de loi, vingt-cinq branches pourraient se trouver dans cette situation ; elles représenteraient globalement environ 615 000 salariés, soit quelques 4 % de l'emploi privé en France.

Cependant, le problème du niveau national interprofessionnel n'est pas non plus à négliger : en l'absence de système *ad hoc* de mesure de l'audience syndicale dans l'ensemble des entreprises de moins de onze salariés, ce sont globalement 4 millions de salariés⁽¹⁾ de ces entreprises (elles-mêmes au nombre d'environ 1,2 million), soit près du quart des 16 à 17 millions de salariés de droit privé susceptibles d'être couverts directement ou indirectement⁽²⁾ par les négociations engagées à ce niveau, qui n'auraient pas leur mot à dire dans le choix des organisations syndicales chargées de conclure en leur nom. Une telle rupture d'égalité semble poser de toute évidence un vrai problème de constitutionnalité.

C. INSTITUER UNE « SCRUTIN DE REPRÉSENTATIVITÉ » POUR LES SALARIÉS DES TRÈS PETITES ENTREPRISES, UNE EXIGENCE CONSTITUTIONNELLE ?

Des voix ont pourtant mis en doute le risque juridique qui résulterait de l'absence d'une mesure effective de l'audience électorale des syndicats chez les salariés des entreprises de moins de onze salariés. Le principe d'égalité devant la loi n'exclut pas, en effet, que des situations différentes soient traitées différemment et les salariés des TPE se trouveraient, vis-à-vis de ces questions de représentativité syndicale, dans une situation différente de celle des autres salariés, justement du fait de leur absence de représentation syndicale. Le raisonnement peut apparaître quelque peu tautologique, mais peut aussi être jugé de bons sens : à quoi bon prétendre mesurer l'audience des syndicats là où ils ne sont pas présents ? De surcroît, l'organisation d'un scrutin de représentativité propre aux TPE risquerait de déboucher sur une très faible participation, laquelle entacherait de doute la représentativité réelle des syndicats ainsi « élus ». Dans cette optique, la pérennisation de la solution transitoire imaginée dans la loi du 20 août 2008 (décrite *supra*) pourrait être acceptable et justifiable au regard de l'intérêt général, en permettant que, malgré l'absence de mesure de l'audience dans certaines branches, on puisse y déterminer qui y est représentatif.

Pour trancher ce débat, le Gouvernement a fait appel au Conseil d'État. Dans l'avis qu'elle a rendu le 29 avril 2010 sur la nécessité juridique d'instaurer un mécanisme spécifique pour mesurer la représentativité syndicale dans les TPE, cette institution expose les grandes lignes de la réforme de la représentativité de 2008, ainsi que les bases constitutionnelles qui doivent guider le raisonnement :

– le principe de participation des travailleurs, exprimé par le huitième alinéa du préambule de la Constitution de 1946 aux termes duquel : « *Tout travailleur*

(1) Selon l'étude d'impact adjointe au présent projet de loi.

(2) Les accords nationaux interprofessionnels ne couvrent en droit que les salariés du champ dit « interprofessionnel », lequel, actuellement, ne comprend notamment ni le monde agricole, ni les professions libérales, ni l'économie sociale. Cependant, lorsque ces accords sont transposés dans le code du travail, ils s'appliquent alors à pratiquement tous les salariés de droit privé, sauf éventuellement à ceux soumis à des règles très dérogatoires : salariés à statut des grandes entreprises publiques, employés de maison... Le champ concerné indirectement par la négociation interprofessionnelle est donc ici évalué par assimilation aux « secteurs principalement marchands » de l'INSEE, soit 15,9 millions d'emplois au premier trimestre 2010, auxquels il faut ajouter 0,7 million de salariés agricoles.

participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises » ;

– le principe d'égalité devant la loi, lequel toutefois, selon la jurisprudence constante du Conseil constitutionnel, « *ne s'oppose ni à ce que le législateur règle de façon différente des situations différentes, ni à ce qu'il déroge à l'égalité pour des motifs d'intérêt général, pourvu que, dans l'un et l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte soit en rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit* ».

Le Conseil d'État revient également sur la position qu'il avait exprimée sur le projet de loi portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail (future loi du 20 août 2008) quand ce dernier lui avait été transmis : le système provisoire de reconnaissance de la représentativité que comportait ce projet pour les branches où la majorité des salariés travaillent dans des entreprises de moins de onze salariés (voir *supra*) n'avait alors été jugé acceptable qu'eu égard à son caractère temporaire (puisqu'une loi consécutive à une négociation nationale interprofessionnelle devait s'y substituer rapidement). Mais le législateur statuant sur un dispositif pérenne « *ne peut, sans méconnaître [le principe de participation], retenir le critère de l'audience pour apprécier la représentativité des organisations syndicales de salariés, en excluant de la mesure de cette audience les salariés des [TPE]* ». Et l'on ne saurait arguer des amodiations du principe d'égalité qu'admet le juge constitutionnel pour justifier une telle exclusion, car cette différence de traitement entre salariés selon la taille de leur entreprise « *serait sans rapport direct avec l'objet de [la loi de 2008], qui est de déterminer la représentativité des organisations syndicales* ».

Il est donc nécessaire de réaliser une mesure de l'audience électorale des syndicats dans les TPE avant le 21 août 2013 (qui est dans la loi du 20 août 2008 la date butoir pour la réalisation de la mesure de l'audience permettant d'appliquer les nouveaux critères de représentativité au niveau national interprofessionnel et à celui des branches) ; « *un manquement à cette obligation fragiliserait l'ensemble du dispositif prévu par la loi de 2008* ».

Sans entrer lui-même dans ce débat juridique, votre rapporteur vous soumet les quelques réflexions qu'il lui inspire :

– s'il ne saurait évidemment y avoir de *certitude* d'inconstitutionnalité au cas où rien ne serait prévu pour mesurer l'audience électorale des syndicats dans les TPE, l'existence même du débat et la position du Conseil d'État démontrent que le *risque* d'inconstitutionnalité est quant à lui indéniable ;

– avec l'annonce d'une future loi, un engagement politique a été pris que le problème serait réglé, et ce par le législateur dans la loi du 20 août 2008 ;

– même si le dispositif du présent projet de loi traite différemment les salariés des TPE et ceux des autres entreprises (puisqu'on instaure un scrutin spécial pour les premiers), il est certain qu'il respecte davantage le principe d'égalité que le fait de laisser 4 millions de salariés privés de tout droit d'exprimer leur préférence syndicale.

D. UNE NÉGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE AVORTÉE

Suite à la position commune du 9 avril 2008 et à la loi du 20 août 2008, un « *groupe de travail paritaire sur le dialogue social dans les TPE* » (en amont d'une éventuelle négociation interprofessionnelle) s'est réuni, par deux fois, à l'automne 2009. Deux thèmes se sont dégagés de la première réunion tenue le 13 octobre 2009 : la mesure de l'audience dans les TPE ; la représentation des salariés. Une deuxième réunion a eu lieu. Puis la suivante, prévue le 22 décembre 2009, a été annulée après que deux organisations patronales, le Mouvement des entreprises de France (MEDEF) et la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME), eurent déclaré ne pas être en mesure d'ouvrir une négociation sur la représentation des salariés dans les TPE.

E. LA « LETTRE COMMUNE » DU 20 JANVIER 2010

La négociation a toutefois été poursuivie par l'Union professionnelle artisanale (UPA), laquelle a co-signé, le 20 janvier 2010, avec quatre des cinq centrales de salariés représentatives au plan national interprofessionnel ⁽¹⁾, une « *lettre commune* » à l'attention du Premier ministre et du ministre chargé du travail (*reproduite en annexe du présent rapport*), afin de peser, en dépit de l'absence de négociation interprofessionnelle, sur la préparation d'un éventuel projet de loi. La lettre commune se réfère, en effet, explicitement aux dispositions précitées de la loi du 20 août 2008 qui anticipent une nouvelle loi, chargée de traiter à la fois de l'effectivité de la représentation collective du personnel et de la mesure de l'audience des organisations syndicales dans les très petites entreprises.

Les signataires invitent les pouvoirs publics à prendre en compte un certain nombre de principes :

– il convient de couvrir toutes les entreprises où la loi n'impose aucune institution représentative du personnel (IRP), donc toutes celles de moins de onze salariés (et pas seulement les branches où les salariés de ces entreprises sont en majorité : cf. loi du 20 août 2008) ;

– la représentation en interne des salariés des TPE n'est pas formellement exclue (la lettre commune est un texte de compromis...), mais la piste privilégiée est celle de la représentation externe ;

– cette représentation externe passerait alors par des « *commissions paritaires territoriales* », cette formulation ne présupant pas du niveau territorial privilégié (régional, départemental, infra-départemental ?) et ne tranchant pas entre la logique interprofessionnelle et celle de branche ;

– en revanche, il est spécifié qu'après une phase transitoire où ils seraient désignés par les cinq centrales syndicales représentatives au plan national, les

(1) CFDT, CFE-CGC, CFTC et CGT.

membres salariés de ces commissions devront être élus, et ce sur la base de deux collègues, ouvriers et employés d'une part, cadres et maîtrise de l'autre ;

– l'organisation de ces élections, qui serviront également à mesurer l'audience des organisations syndicales, devra être définie par des accords de branche ou sectoriels avant le 31 décembre 2012. Le choix de cette échéance est à rapprocher des termes de la loi du 20 août 2008, selon laquelle l'audience électorale deviendra une condition de la représentativité au niveau des branches et au niveau national interprofessionnel à une date fixée au plus tard à août 2013 ;

– les missions confiées aux commissions paritaires doivent notamment comprendre l'aide en matière de dialogue social, l'information et la sensibilisation en matière de relations du travail, ainsi que l'application des accords collectifs de travail ; la négociation et la conclusion directes d'accords collectifs ne sont donc pas évoquées (sans être exclues, la liste des compétences des commissions n'étant pas exhaustive).

La rédaction de la lettre commune du 20 janvier 2010 appelle deux observations complémentaires :

– il n'y apparaît pas explicitement si la création de commissions paritaires territoriales constitue une obligation. Il s'agit certes de « *couvrir toutes les petites entreprises* » dépourvues d'institutions représentatives du personnel et « *la représentation collective du personnel doit être assurée* » par les commissions, mais cette obligation n'arrive qu'à défaut de solution de représentation interne des salariés et la mise en place des élections aux commissions paritaires implique des accords de branche, dont on ne saurait présumer qu'ils soient passés (les parties restant évidemment libres de conclure ou non n'importe quelle convention...);

– les organisations signataires de la lettre commune ont tenu à souligner qu'elles « *agissent notamment sur la base de l'accord du 12 décembre 2001 pour développer le dialogue social dans l'artisanat et les petites entreprises* ». On rappelle que cet accord, qui a été étendu par arrêté ministériel en octobre 2008 après une longue bataille politique et juridique, institue une contribution de 0,15 % du montant de la masse salariale des entreprises de l'artisanat, « *destinée à assurer le financement du dialogue social* ». Ce prélèvement est ensuite réparti entre une part de 0,08 %, gérée au niveau interprofessionnel et partagée à parts égales entre les organisations d'employeurs et de salariés représentatives, et une part de 0,07 %, gérée au niveau des branches et également partagée entre organisations d'employeurs et de salariés. Ces organisations doivent affecter ces fonds à divers objets, définis par l'accord, en rapport avec le dialogue social : renforcement de la présence de représentants des entreprises artisanales dans les négociations de branche et interprofessionnelles, diffusion de l'information et sensibilisation sur les dispositions conventionnelles et la gestion des ressources humaines, renforcement des structures nationales de branche, développement des structures territoriales « *afin notamment de renforcer à ces niveaux le dialogue social de proximité* », défraiement des représentants syndicaux (salariés et employeurs) participant aux instances paritaires...

III.- LE CONTENU DU PROJET DE LOI

Le présent projet de loi, tel que transmis par le Sénat, comprenait trois mesures :

– l’organisation, dans le contexte créé par la réforme de la représentativité syndicale, d’un scrutin spécifique destiné à mesurer l’audience des organisations syndicales parmi les salariés des entreprises de moins de onze salariés, avec par ailleurs un régime dérogatoire dans le secteur de l’agriculture ;

– un report, pour deux ans au plus, des prochaines élections prud’homales, mesure qui trouve assurément sa place dans un texte relatif à la « *démocratie sociale* », mais dont la connexité avec les mesures précitées peut être discutée ;

– la création de nouvelles commissions paritaires territoriales pour les très petites entreprises, inspirées des propositions formulées par certains des partenaires sociaux dans leur lettre commune du 20 janvier 2010.

Votre commission des affaires sociales a supprimé ce dernier dispositif.

A. L’ORGANISATION D’UN SCRUTIN DE REPRÉSENTATIVITÉ POUR LES SALARIÉS DES ENTREPRISES DE MOINS DE ONZE SALARIÉS

L’article 4 du présent projet de loi organise un scrutin spécifique destiné à mesurer l’audience des organisations syndicales parmi les salariés des entreprises de moins de onze salariés. L’article 2 prévoit, quant à lui, un dispositif dérogatoire applicable aux branches de la production agricole, les articles 1^{er}, 3 et 5 étant enfin consacrés à des mesures de coordination.

1. Un scrutin de représentativité « sur sigle », opéré par internet ou par correspondance

Pour les raisons, notamment constitutionnelles, qui ont été présentées *supra*, un mécanisme spécial d’appréciation de l’audience des syndicats chez les salariés des entreprises de moins de onze salariés est nécessaire.

Le Gouvernement souhaite un dispositif léger, facile à gérer pour les entreprises et pour les salariés, de sorte que l’on puisse obtenir une bonne participation. Il propose donc que le vote puisse avoir lieu sur le lieu et pendant le temps de travail, exclusivement par internet ou par correspondance. Les salariés n’auront donc ni à se déplacer, ni à prendre sur leur temps libre. L’exclusion du vote à l’urne est motivée par des considérations pratiques exposées notamment dans l’étude d’impact du projet de loi, telles que le coût d’un équipement général des TPE en urnes, les problèmes de secret du vote que l’on rencontrerait (vu le nombre nécessairement faible de votants par entreprise), la volonté, si le choix

alternatif était fait d'un scrutin en mairie, de ne pas amener les salariés à se déplacer...

L'autre choix déterminant est celui d'un « scrutin sur sigle », plutôt que d'un classique scrutin pour des listes nominatives : ce sont les organisations syndicales elles-mêmes qui seront candidates. Ce choix tient d'abord à la nature de l'enjeu du scrutin en cause : il s'agit bien de mesurer l'audience d'organisations syndicales, pas celle de personnes. Ce choix répond aussi à des considérations propres au monde des TPE : les salariés, par nature isolés, auraient peu de chances de connaître d'éventuels candidats nominatifs, alors qu'ils ont plus de moyens de se faire une opinion sur des « étiquettes » syndicales ; au demeurant, les syndicats eux-mêmes pourraient avoir quelques difficultés à trouver suffisamment de candidats effectivement issus du monde des TPE...

Le dispositif comporte, enfin, un certain nombre de choix techniques, notamment sur la définition précise du corps électoral ou sur l'organisation du vote pendant le temps de travail, qui sont présentés dans le commentaire de l'article 4 *infra* et dont certains appelaient des aménagements qui ont fait l'objet d'amendements de votre commission des affaires sociales.

2. Un régime dérogatoire d'appréciation de l'audience syndicale dans les branches de la production agricole

Le 26 juin 2009, les partenaires sociaux de l'agriculture ont passé un accord « *sur la représentativité en agriculture* », dans lequel ils souhaitaient que la définition légale de la représentativité reprenne, pour leur secteur, les critères de représentativité qui y sont définis et appliqués depuis de nombreuses années, lesquels ne faisaient, selon eux, qu'anticiper la réforme générale de la représentativité opérée en 2008.

Le fait est que l'agriculture connaît un dialogue social spécifique très riche, lequel est souvent déjà territorialisé (infranational) : 254 conventions collectives, dont 38 nationales, 6 régionales, 156 départementales ou infradépartementales ; environ 350 accords passés par an, dont 190 au niveau départemental...

Il apparaît que certains des accords passés dans le secteur se fondent sur les résultats obtenus (dans les deux collèges des salariés agricoles) par les syndicats de salariés aux élections aux chambres départementales d'agriculture, notamment pour la répartition, entre organisations, des fonds affectés au financement de la négociation collective en agriculture (depuis 1992, une cotisation de 0,05 % est prélevée sur la masse salariale des entreprises agricoles à cette fin). Les élections aux chambres départementales d'agriculture concernent, tous les six ans, trois millions d'électeurs, tant salariés qu'exploitants agricoles (employeurs ou non), et sont donc considérées comme un indicateur pertinent de l'audience des organisations syndicales.

Dans les branches de la « *production agricole* », constituées essentiellement de TPE (et non dans les « *groupements professionnels agricoles* », catégorie qui regroupe les grandes entreprises du secteur, telles que les banques et assurances mutualistes ou certaines coopératives), il est donc proposé d’apprécier l’audience des syndicats de salariés à partir des résultats des élections aux chambres d’agriculture.

B. LA CRÉATION DE COMMISSIONS PARITAIRES POUR LES TRÈS PETITES ENTREPRISES

La création de « *commissions paritaires pour les très petites entreprises* », prévue à l’article 6 du projet voté par le Sénat, en constituait la disposition la plus discutée, au point que votre commission des affaires sociales a supprimé cet article.

Votre rapporteur souhaite mettre en lumière plusieurs des caractéristiques de cette nouvelle instance, telle qu’elle était définie dans le texte transmis par le Sénat, qui devraient pourtant être de nature à apaiser certaines craintes :

- Les nouvelles commissions devaient être créées par accord collectif et n’étaient donc pas obligatoires.

- L’échelon territorial privilégié était celui des régions ; des commissions pouvaient également avoir une compétence nationale ou départementale, mais – à l’initiative du Sénat – pas strictement « locale ».

- Les membres des commissions n’étaient pas élus, mais désignés par les organisations syndicales, en tenant compte naturellement, pour les représentants des salariés, des résultats obtenus par ces organisations au nouveau scrutin de représentativité ; ils n’avaient donc pas de mandat fondé sur une légitimité électorale qui pourrait justifier la revendication de prérogatives importantes.

- Les compétences des nouvelles commissions étaient bien encadrées par le texte et en retrait sur celles des commissions paritaires territoriales destinées à toutes les entreprises (indépendamment de leur taille) que prévoit déjà le code du travail. Ces commissions existantes ont des pouvoirs normatifs (négocier et conclure des accords collectifs en leur sein) et de contrôle (examiner les réclamations individuelles et collectives) que ne devaient pas posséder les nouvelles commissions pour les TPE.

Le Sénat avait, en outre, spécifié que les nouvelles commissions ne seraient investies d’aucune mission de contrôle des entreprises et que leurs membres n’auraient pas la faculté d’y pénétrer sans l’accord de l’employeur.

Dans le projet de loi transmis par le Sénat, les commissions avaient, par ailleurs, une double compétence, d’une part de suivi de l’application des conventions et accords collectifs de travail, d’autre part d’aide en matière de dialogue social. La notion de « *suivi* » de l’application des accords collectifs

suscitait toutefois des interrogations, les unes sur la part de « contrôle » qu'elle contiendrait, les autres sur les risques d'interférences avec les conventions collectives de branche et leurs mécanismes propres de suivi. De même, certains voyaient dans l'aide au dialogue social un risque d'intrusion dans les relations sociales propres à chaque entreprise. C'est pourquoi votre rapporteur était favorable à une réécriture des compétences des commissions, réécriture que la suppression du dispositif a rendue sans objet.

C. LE REPORT DES PROCHAINES ÉLECTIONS PRUD'HOMALES

L'article 8 du présent projet autorise le report, pour deux ans au plus, des prochaines élections prud'homales : alors que l'échéance normale des conseils de prud'hommes en exercice est décembre 2013, cette échéance pourrait être repoussée jusqu'au 31 décembre 2015, la date effective des nouvelles élections étant fixée, par décret, à cette date au plus tard.

Le Gouvernement, dans l'étude d'impact adjointe au présent projet de loi, justifie ce report par deux types de considérations.

Les unes sont calendaires : l'échéance de décembre 2013 serait trop proche d'échéances électorales politiques qui surviendront en 2014 (élections municipales, territoriales, européennes et sénatoriales) ; elle serait également trop proche de l'échéance du nouveau scrutin de représentativité dans les TPE (*cf.* article 4 *supra*), qui aurait lieu fin 2012, et de la première publication des résultats cumulés d'audience syndicale dans l'ensemble des entreprises où sont organisées des élections professionnelles, qui doit avoir lieu au plus tard en août 2013 en application de la loi du 20 août 2008 sur la représentativité.

Par ailleurs, le Gouvernement souhaite laisser du temps à une réflexion sur l'évolution des élections prud'homales, au regard de la baisse constante de leur taux de participation, passé de 62,1 % en 1979 à 25,6 % en 2008. Plusieurs pistes sont présentées dans le rapport rendu en avril 2010, à la demande du Gouvernement, par M. Jacky Richard, intitulé : « *Pour le renforcement de la légitimité de l'institution prud'homale : quelle forme de désignation des conseillers prud'hommes ?* ». Il s'agit là de débats pour l'avenir ; le simple report de la prochaine échéance par le présent article 8 n'engage en rien cet avenir.

TRAVAUX DE LA COMMISSION

I.- DISCUSSION GÉNÉRALE

La Commission examine le présent projet de loi au cours de sa séance du mardi 29 juin 2010.

M. le président Pierre Méhaignerie. Je salue le ministre Éric Woerth et lui donne la parole sur ce projet de loi complétant les dispositions relatives à la démocratie sociale, qui nous arrive du Sénat.

M. Éric Woerth, ministre du travail, de la solidarité et de la fonction publique. Le projet de loi que vous examinez aujourd'hui est une étape importante de la rénovation de la démocratie sociale.

La loi du 20 août 2008, qui permettait de passer d'un système de présomption irréfragable de la représentativité à un système d'élection, prévoyait dans son article 2 une loi visant à renforcer l'effectivité de la représentation collective du personnel dans les petites entreprises et à y mesurer l'audience des organisations syndicales. Ignorer cette disposition reviendrait à compromettre la solidité juridique – la constitutionnalité même – de la loi de 2008, en privant de droit de vote 4 millions de salariés – soit 20 % des salariés du privé. Imagine-t-on exclure de la participation à une élection nationale les habitants des petites communes ?

Organiser ce scrutin ne représentera pas une charge administrative supplémentaire pour les petites entreprises. Le vote sera « sur sigle », ce qui permettra de définir la représentativité, tout en évitant un dialogue trop personnalisé au sein de l'entreprise. Au reste, il ne s'agit pas de désigner des représentants à quelque instance que ce soit.

Ce projet de loi très pragmatique institue dans son article 6 des commissions semblables à celles créées par la loi du 4 mai 2004. Cette disposition a été critiquée, et de manière parfois abrupte, mais je ne crois pas qu'il faille lui conférer plus d'importance qu'elle n'en a. Les commissions paritaires territoriales ne changeront pas la nature du dialogue social ; facultatives, elles doivent faire l'objet d'un accord des partenaires sociaux ; elles n'ont pas vocation à s'immiscer dans la vie des entreprises – le Sénat a interdit à leurs membres d'entrer dans celles-ci – mais à vérifier le respect des accords interprofessionnels ou de branche. Beaucoup de commissions de même nature existent d'ailleurs déjà, par exemple au niveau départemental, sans que cela pose problème.

Dans la mesure où un conflit de représentativité pourrait survenir si les différents scrutins des salariés sont proches, nous avons considéré qu'il était préférable de reporter de deux ans les élections prud'homales. J'ai demandé à

M. Jacky Richard, conseiller d'État, de réfléchir à la forme que celles-ci pourraient prendre.

M. Dominique Dord, rapporteur. Lorsque nous avons consacré la primauté du dialogue social sur le débat politique, nous avons voulu donner la priorité à l'accord sur la contrainte législative. La loi de 2008 en a tiré les leçons, en exigeant des acteurs du dialogue social qu'ils justifient de leur représentativité.

Aujourd'hui, plus de 4 millions de salariés – mais cela vaut aussi pour leurs employeurs – restent privés de toute forme d'organisation collective, ce qui explique sans doute leur méfiance ou leur indifférence à l'égard des syndicats et le décalage entre ce qu'ils vivent et le débat social organisé à l'échelle nationale.

Ce texte traduit la volonté des partenaires sociaux, exprimée dans la position commune du 9 avril 2008. Je proposerai même un certain nombre de modifications à l'article 6, afin que celui-ci soit plus fidèle encore à cet accord.

Je rappelle que le projet de loi est soutenu par l'Union nationale des professions libérales (UNAPL), par la Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA), par l'Union de syndicats et groupements d'employeurs représentatifs dans l'économie sociale (USGERES) et par l'Union professionnelle artisanale (UPA).

Contrairement à ce que l'on entend ça et là, ce texte ne consacre pas la présence syndicale dans les très petites entreprises et ne donne pas lieu à de nouvelles contraintes administratives. Il comporte seulement trois mesures : l'organisation d'un scrutin pour mesurer l'audience des organisations syndicales ; la création de commissions paritaires territoriales ; le report des élections prud'homales.

La mesure d'audience des organisations syndicales est un sujet qui fait peu débat. La loi de 2008 a fait des résultats électoraux le critère le plus déterminant de la représentativité des syndicats. Pour être représentatif, il faut désormais obtenir 10 % des suffrages exprimés au niveau des entreprises et 8 % au niveau des branches et au niveau interprofessionnel. Mais ces 8 %, en l'état actuel du droit, ne peuvent tenir compte que des entreprises où des élections professionnelles ont été organisées, ce qui laisse de côté quatre millions de salariés travaillant dans 1,2 million d'entreprises.

Juridiquement, peut-on priver ces salariés de toute possibilité d'exprimer leur préférence pour un syndicat qui sera appelé à les représenter dans des négociations et à signer des accords les concernant ? Dans un avis rendu le 29 avril 2010, le Conseil d'État a estimé que non, rappelant le principe d'égalité ainsi que le principe de participation des travailleurs posé dans le préambule de la Constitution de 1946 : « *Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises* ».

Politiquement, peut-on ignorer la question ? Dans la loi du 20 août 2008, les parlementaires, conscients du problème, ont prévu qu'une future loi devrait régler le problème. Nous allons en examiner les dispositions. Je vous proposerai quelques amendements visant notamment à améliorer la définition du corps électoral pour le scrutin de représentativité.

Le report de deux ans des élections prud'homales, souhaité par le Gouvernement, est justifié par des considérations de calendrier : en 2012-2013 se tiendra le vote de représentativité dans les TPE et les résultats de la mesure globale de l'audience des syndicats dans les branches et au niveau national interprofessionnel seront publiés pour la première fois ; 2014 sera l'année des élections municipales, territoriales, européennes et sénatoriales. Les précédents conseils de prud'hommes avaient déjà été prorogés de 2007 à 2008 pour éviter de telles coïncidences.

Ce report est aussi lié au débat sur l'avenir des élections prud'homales. Un conseiller d'État, M. Jacky Richard, a produit à la demande du Gouvernement un rapport sur cette question.

La création de commissions paritaires est une question si sensible que je crois utile de faire un rappel historique. Le Mouvement des entreprises de France (MEDEF) et la Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME) figuraient parmi les signataires de la position commune du 9 avril 2008, dont l'article 11 disposait : *« Afin d'améliorer et développer le dialogue social dans les entreprises, en particulier les PME et TPE, il est convenu de rechercher les conditions pour lever les obstacles en simplifiant et en améliorant la cohérence des dispositifs existants et en se donnant les moyens de renforcer l'effectivité de la représentation collective du personnel, afin d'élargir le plus possible le nombre de salariés bénéficiant d'une représentation collective »*. Le même article prévoyait la création d'un groupe de travail paritaire chargé d'examiner *« les modalités spécifiques aux TPE permettant de renforcer le développement du dialogue social, en y associant au mieux les salariés concernés »*. L'article 6 me semble en découler, même s'il s'agit par ailleurs, formellement, d'une transposition de la lettre commune du 20 janvier 2010, compromis signé par quatre syndicats de salariés et par l'UPA. Le MEDEF et la CGPME s'étaient retirés des négociations, mais plusieurs autres organisations patronales se sont déclarées favorables à une telle mesure : l'UNAPL, l'USGERES et la FNSEA.

Le Gouvernement propose un deuxième compromis implicite aux opposants à la création des commissions paritaires pour les TPE : les commissions ne seront pas obligatoires, puisque leur création dépendra de la volonté exprimée au cas par cas par les partenaires sociaux. De plus, contrairement à ce que demandait la lettre commune du 20 janvier, leurs membres représentant les salariés ne seront pas élus. Enfin, le Sénat a amendé le dispositif, afin qu'il soit écrit noir sur blanc que les commissions ne seront pas créées pour contrôler les entreprises et que leurs membres ne pourront entrer dans celles-ci contre la volonté du chef d'entreprise. Pour ma part, je vous proposerai de réécrire les

missions des commissions de sorte qu'il soit bien clair qu'elles n'ont aucune compétence assimilable à une forme de contrôle.

Cela doit nous conduire à éviter une dramatisation excessive de ce débat, pendant lequel nous devons bien plutôt nous attacher à rechercher un compromis global.

M. Jacques Domergue. Je peux concevoir qu'il faille une représentativité syndicale « absolue ». Mais, la façon dont les PME et les TPE seront représentées paraît très éloignée du mode de fonctionnement au quotidien de ces entreprises. La relation entre le salarié et l'entrepreneur, qui comporte une dimension personnelle – paternaliste diront certains –, doit être maintenue.

Vous nous assurez que ces commissions ne seront consultées qu'à la demande du chef d'entreprise, qu'elles n'auront aucune mission de contrôle et que, de toute façon, les salariés peuvent déjà consulter des délégués syndicaux – en sorte que les syndicats sont déjà entrés dans ces entreprises. Il y a donc tout lieu de croire que ces commissions seront inutiles.

Même si votre intention est louable, je crains que l'effet d'annonce ne soit négatif et que le fonctionnement de nos PME et de nos TPE ne soit, une nouvelle fois, entravé. Quand on sait le poids de ces entreprises dans l'économie nationale, cette disposition n'est pas la bienvenue. Les chefs d'entreprise n'ont pas besoin d'être mis en position de défiance. Le texte peut être voté, à condition que l'article 6 soit profondément amendé, ou supprimé.

M. Alain Vidalies. Nous avons tous conscience qu'il existe un problème de constitutionnalité. S'il n'y a pas de mesure de représentativité dans les entreprises de moins de onze salariés, les syndicats pourront user de la question préalable de constitutionnalité et c'est l'ensemble de la loi de 2008 qui sera sanctionné par le juge.

Le Gouvernement répond à cette question sans pour autant traiter le reste du problème : la situation sociale des salariés des petites entreprises. Ce que nous venons d'entendre nous rajeunit, car nous avons déjà eu ce débat dans le passé. À ceux d'entre vous qui pensent que les syndicats ne peuvent pas entrer dans les petites entreprises, je voudrais rappeler qu'en 1990, nous avons institué le « conseiller du salarié », qui intervient dans les procédures de licenciement au sein de ces entreprises. Et personne, que je sache, n'a remis cette disposition en cause !

Ce texte est pour nous insuffisant ; nous proposerons donc un certain nombre d'amendements. Nous sommes ainsi favorables à la création de délégués du personnel par bassin d'emploi, de façon que chaque entreprise ait un correspondant.

La vision idyllique des relations entre patrons et salariés de petites entreprises ne correspond pas – hélas – à la réalité. Celle-ci est bien plus diverse. Bien souvent, il n'existe aucun contrepoids au pouvoir des employeurs et les

règles du code du travail demeurent largement ignorées, comme en témoigne le contentieux prud'homal, qui concerne à 80 % ces petites entreprises, alors qu'elles ne regroupent que 20 % des salariés.

L'UPA, qui représente 800 000 entreprises artisanales, a signé en 2001, avec l'ensemble des syndicats, un accord qui fait honneur à la démocratie sociale, sur le financement du dialogue social à l'intérieur des petites entreprises. Depuis, la CGPME et le MEDEF n'ont cessé d'attaquer cet accord, que le Gouvernement a fini par étendre. Nous assistons, à propos du présent texte, à la poursuite de ce combat. Quel en est l'enjeu ? La direction des chambres des métiers, qui verront leurs membres élus au mois d'octobre. L'accord de 2001 sera un argument dont usera la CGPME à l'encontre de l'UPA. Et avec l'aide du président du groupe UMP, elle compte instrumentaliser la représentation nationale pour détricoter ce texte. Libre à ceux qui veulent participer à cette opération de la promouvoir. Mais qu'au moins les choses soient claires : nous ne pouvons, une fois de plus, que poser la question de la représentativité patronale. Quelle légitimité a la CGPME pour discuter de ce qui se passe dans les entreprises artisanales ? Dans mon département des Landes, j'identifie mal ce réseau, alors que l'UPA est très active. En 2001, les artisans et les représentants syndicaux ont apporté un souffle de modernité, soutenus par le Gouvernement. Je constate aujourd'hui l'existence d'un courant inverse, porté par le président du groupe UMP et usant d'expressions qui nous rappellent une conception surannée du dialogue social.

(M. Pierre Morange, vice-président, remplace M. Pierre Méhaignerie à la présidence de la séance)

M. Roland Muzeau. Je suis, moi aussi, choqué par cette « charge » du MEDEF et de la CGPME, reprise par le président du groupe UMP et par un certain nombre de parlementaires de la majorité, à commencer par Dominique Tian, dont les affinités avec les positions du MEDEF sont bien connues.

L'opposition à ce texte, qui n'est que la suite logique de la loi de 2008, est pour le moins surprenante. Les exposés des motifs de certains amendements issus de la majorité laissent même supposer que le Gouvernement ne dit pas la vérité quant au contenu de la loi de 2008 ! Il est cocasse que ce soit Alain Vidalies et moi-même qui prenions le soin de rappeler les dispositions de ce texte.

Nos collègues de la majorité, mésestimant les difficultés que rencontrent les salariés des TPE, acceptent l'idée caricaturale selon laquelle la « pénétration » d'un représentant d'une organisation syndicale dans une petite entreprise mettrait celle-ci en danger. Comment en sommes-nous arrivés là, alors qu'un accord a été signé entre les syndicats et une organisation patronale dont personne ne peut contester la représentativité, et que le Gouvernement a accepté un certain nombre de compromis ? Certes, le dialogue social est loin d'être parfait, mais nous sommes nombreux à pouvoir témoigner, sur les différents bancs, de son existence dans les TPE. Il faut le faire progresser, car il est inconcevable que 4 millions de salariés n'aient pas voix au chapitre en matière de représentativité.

Je souhaite connaître la position du Gouvernement sur cette série d'amendements, dont l'unique objet est de casser ce projet de loi. J'ai noté avec intérêt que le rapporteur s'efforçait d'être fidèle à la position commune, mais je crains qu'il ne reste pas grand-chose de ses amendements. Décidément, nous nous trouvons dans une situation étonnante !

M. Francis Vercamer. La présomption irréfragable de représentativité, vieille de quarante ans, ne correspondait pas à la réalité du monde syndical. Le Gouvernement a choisi de s'appuyer sur la position commune du 9 avril 2008, et de mesurer l'audience des syndicats par le biais des élections professionnelles plutôt que par celui des élections prud'homales, où tous les salariés votent. J'avais, à l'époque, rappelé qu'une telle mesure laisserait de côté 4 millions de salariés. Le présent texte est d'ailleurs issu d'un amendement que M. Poisson et moi-même avons déposé à cette occasion.

Bien évidemment, le groupe Nouveau Centre est favorable à ce projet, même s'il appellerait des précisions s'agissant des employés de maison ou des salariés ayant plusieurs employeurs.

L'article 6 a suscité l'arrivée dans nos boîtes aux lettres de messages demandant sa suppression ou, à l'inverse, insistant pour son maintien. J'avoue être surpris par l'émoi qu'il soulève. La possibilité de créer de telles commissions – car elles ne seront que facultatives – existe, comme l'a rappelé le rapporteur, depuis 1982 et une position commune des partenaires sociaux de 2001 a formalisé leur existence : cet article n'a donc rien de novateur.

Pour autant, notre groupe, attaché au dialogue social, le soutient. Combien de fois a-t-on entendu les TPE se plaindre d'avoir été oubliées dans un texte ou regretter que les dispositions soient mal adaptées à leur taille ? Ce texte, loin d'imposer des contraintes aux employeurs – comme beaucoup le craignent – leur permettra de discuter à un niveau régional des dispositions qui les concernent, dans le cadre des branches et des interprofessions. Il permettra aussi d'éviter des litiges. Conseiller prud'homal, j'ai souvent vu des employeurs qui pensaient être dans leur droit perdre leur cas parce qu'ils étaient mal informés. Ils trouveront donc auprès de ces commissions une source d'information et pourront ainsi, notamment, faire davantage bénéficier leurs salariés des crédits de la formation professionnelle.

J'apporte donc mon soutien au ministre. Cependant, parce qu'il est essentiel pour une démocratie sociale apaisée de mesurer aussi la représentativité patronale, j'ai déposé des amendements en ce sens. Cela me semble entrer parfaitement dans l'objet de ce texte.

M. Paul Jeanneteau. Je m'exprimerai à titre personnel.

Si nul ne comprendrait que quatre millions de salariés travaillant dans 1,2 million d'entreprises demeurent étrangers à toute représentativité syndicale, je considère néanmoins qu'outre qu'elle ne manquera pas de générer des coûts

supplémentaires, une telle loi complexifiera inutilement la vie des petites entreprises. Or, ce serait d'autant plus dommageable que nous peinons à sortir de la crise et que nombre d'entre elles souffrent encore de la faible consommation des ménages.

Enfin, les employeurs et les salariés sont-ils vraiment favorables à la création de commissions paritaires dont le rôle apparaît d'ailleurs mal défini puisqu'elles ne pourront pas, par exemple, pénétrer dans les entreprises et exercer une mission de contrôle ?

M. Dominique Tian. Le texte que nous examinons est censé « compléter les dispositions relatives à la démocratie sociale » issues de la loi de 2008. Or, cette dernière ne prévoyait pas l'organisation d'élections au sein des entreprises de moins de onze salariés. Quant à la « position commune », à laquelle il a été fait allusion, elle ne faisait pas état de la plupart des préconisations que ce projet est supposé mettre en œuvre – j'en veux pour preuve l'opposition des organisations patronales et, probablement, de certains syndicats ouvriers. Je considère donc que ce projet n'aurait pas dû être présenté tel quel et que ce fut une erreur d'avoir écarté la possibilité d'évaluer la représentativité des uns et des autres à la faveur des élections prud'homales. Se « rattraper » de la sorte, à la demande des syndicats ouvriers notamment, entraînerait des difficultés considérables au sein des PME.

Quant à l'article 6, il est pour le moins paradoxal : il dispose que les commissions paritaires assureront un suivi de l'application des conventions et apporteront une aide en matière de dialogue social mais, à l'initiative du Sénat qui désire parer à une crainte largement partagée, il précise que leurs membres n'auront pas la faculté de pénétrer à l'intérieur d'une entreprise sans l'accord de l'employeur ! Comment les commissions pourront-elles dès lors vérifier l'application d'un accord ? Quoi qu'il en soit, certains acceptant et d'autres non, de fortes pressions ne manqueront pas de s'exercer sur les employeurs de PME et de TPE qui, pourtant, promeuvent la plupart du temps un dialogue social fondé sur la confiance, voire parfois sur des relations d'affection et d'amitié.

Au fond, ce texte n'a pas d'autre but que de faire entrer dans ce type d'entreprises des syndicats largement présents dans le secteur public, alors que les salariés du secteur privé, eux, ne s'y reconnaissent absolument pas.

Mme Marie-Christine Dalloz. Je tiens, tout d'abord, à saluer le remarquable travail de M. le rapporteur.

Hier soir, j'ai discuté avec un chef d'entreprise allemand dont je gage que les propos sur la syndicalisation de 93 % des salariés de son pays feraient rêver les syndicalistes français. Néanmoins, a-t-il poursuivi, les différences entre nos deux pays sont sur ce plan-là si importantes qu'aucune comparaison n'est possible.

Par ailleurs, s'il me semble opportun de favoriser le dialogue social et la représentation du personnel dans les entreprises de moins de onze salariés, il est

également notable que certains syndicats font parfois preuve de dogmatisme, voire d'extrémisme, à tel point que l'inquiétude des employeurs peut fort bien se comprendre.

En outre, si je suis convaincue que le dialogue social doit être mené sereinement par les employeurs et les salariés, je ne le suis en revanche pas du tout par l'utilité des commissions paritaires : à quoi serviront-elles, en effet, dès lors qu'elles ne pourront pas pénétrer dans les entreprises sans l'accord de l'employeur ?

M. Guy Lefrand. L'article 6 laisse à penser que le dialogue social au sein des PME et des TPE est très insuffisant. Or, comme le montrent des sondages de mai 2010 et de novembre 2009, 58 % des chefs d'entreprises rejettent la création de ces nouvelles institutions représentatives, tandis que 80 % des salariés considéraient ne pas avoir besoin d'intermédiaires pour négocier avec leur employeur. Ces commissions paritaires ne complexifieront-elles donc pas encore plus les relations entre les partenaires sociaux ?

Par ailleurs, si tous les dispositifs nécessaires existent déjà – nombre de collègues en sont convenus –, pourquoi rendre la loi encore plus bavarde ? Et si ce projet apporte du nouveau, en quoi celui-ci consiste-t-il ?

Enfin, l'ajout du Sénat à l'article 6 suscite plus de problèmes qu'il n'en résout, car il crée une nouvelle occasion de rapports de force sur l'entrée des membres des commissions dans les entreprises.

M. Lionel Tardy. Si je comprends le problème de constitutionnalité posé par la non-représentation de quatre millions de salariés, cela ne me semble pas pour autant justifier une telle réforme. Dans une TPE, le fait que le chef d'entreprise voie quotidiennement ses salariés – qui sont dès lors tout pour lui sauf des numéros – rend le dialogue social plus direct et naturel, de sorte que l'intervention d'un intermédiaire n'est en rien utile. J'ajoute que le chef d'entreprise n'a aucun intérêt à se brouiller avec ses salariés car, outre que le climat social se dégraderait rapidement, la perte de compétitivité est immédiate quand un salarié sur les cinq ou dix de l'entreprise ne travaille plus efficacement. De plus, ces employeurs n'étant pas procéduriers et ne bénéficiant pas des services d'un directeur des ressources humaines, il est à peu près assuré qu'en cas de conflit, le jugement des prud'hommes sera en leur défaveur ! J'ajoute, enfin, que les salariés sont déjà collectivement représentés par les syndicats des branches professionnelles ainsi que par les unions syndicales régionales, départementales et locales.

Par ailleurs, le projet comprend deux volets : la mesure de l'audience syndicale des TPE, *via* des élections sur sigles syndicaux, et la création de commissions paritaires au niveau national, régional, départemental ou local. Si je suis quant à moi résolument favorable au premier, qui découle de l'article 2 de la loi de 2008 portant rénovation de la démocratie sociale, je ne suis en revanche pas

d'accord avec le second pour les raisons précédemment évoquées. En outre, la loi d'août 2008 n'impose pas l'instauration d'une représentation collective du personnel dans les entreprises de moins de onze salariés, l'application du premier volet étant suffisante pour respecter les règles de représentativité.

De plus, selon une étude réalisée en mai 2010 par Opinion Way pour Fiducial, 79 % des employeurs sont défavorables à une telle représentation collective du personnel – et 64 % des salariés étaient dans le même cas aux mois d'octobre et de novembre 2009. La même étude précise par ailleurs que 82 % des salariés des TPE jugent bonne ou très bonne la qualité du dialogue social avec leur employeur. L'UPA elle-même, pourtant à l'origine de ce texte, reconnaît dans sa lettre de conjoncture trimestrielle de mars 2010 que 72 % des artisans sont défavorables à la création d'une commission paritaire territoriale, lieu de dialogue et d'échange, et non de négociation. Si employeurs et salariés sont donc opposés à ces dispositions, qui satisfont-elles ?

De surcroît, si le texte ne fait pas obligation d'instituer ces commissions, je note, d'une part, que la très grande variété d'accords qu'il permet – accords de branche professionnelle, interbranches, interprofessionnels, *etc.* – favorisera mécaniquement leur installation et, d'autre part, que l'accord signé par l'UPA et par les centrales syndicales de salariés instaurant une contribution de 0,15 % de la masse salariale pour « favoriser le dialogue social » chez les artisans et dans les TPE poussera naturellement les composantes de l'UPA – bâtiment, alimentation, services – et, peut-être, l'UPA en tant que telle à mettre en place ce type de commissions sans lesquelles elle ne pourrait justifier ce nouveau prélèvement.

L'affirmation selon laquelle les commissions n'auront aucun pouvoir de contrôle est quant à elle purement gratuite dès lors que le texte leur permet d'« *assurer un suivi de l'application des conventions et accords collectifs de travail* ».

Enfin, aucun accord national interprofessionnel n'est intervenu en 2008 mais simplement la signature d'une « position commune », sans valeur juridique contraignante et n'abordant que marginalement la question du dialogue social dans les TPE. J'ajoute que dans ladite « position » ne figurait aucunement la notion de commission paritaire, le texte évoquant seulement « *les modalités spécifiques aux TPE permettant de renforcer le développement du dialogue social, en y associant au mieux les salariés concernés* ». Or, la mesure de l'audience des syndicats dans les TPE répond à cet objectif.

(M. le président Pierre Méhaignerie reprend la présidence de la séance)

M. Élie Aboud. J'ai été un peu choqué par certains propos : lorsque vous faites votre métier d'opposants, mesdames et messieurs les membres de l'opposition, il ne nous vient quant à nous jamais à l'esprit de prétendre que vous agissez au service de tel ou tel syndicat !

Si le texte me semble globalement bon, l'article 6 soulève en ce qui me concerne une seule question : qu'en est-il du dialogue social au sein des TPE ? Non seulement la plupart des études attestent de son effectivité, mais ni les chefs d'entreprises, ni les salariés ne demandaient un tel dispositif. Qu'en est-il donc du coût de ce dernier ? Quelles améliorations concrètes introduit-il ? Par ailleurs, alors qu'il importe de prendre des décisions et de s'y tenir, ce projet ne pêche-t-il pas par trop d'ambiguïtés ? Ne favorise-t-il pas la défiance quand nous avons au contraire besoin de confiance et, enfin, ne laisse-t-il pas accroire que nous sommes face à un vide juridique, quand ce n'est manifestement pas le cas ?

In fine, je suis très gêné à l'idée que l'on laisse penser des chefs d'entreprises et des salariés des TPE qu'ils ne « savent pas faire » et que l'État doit intervenir pour améliorer la qualité de leur dialogue social.

M. Michel Heinrich. Parce que, en 2008, nous convenions tous de l'existence d'un déficit de représentativité syndicale comme de dialogue social, ce texte complète selon moi remarquablement le précédent : si l'on tient à ce que nos syndicats soient représentatifs, comment ne pas donner à quatre millions de salariés des TPE l'instance de dialogue dont ils ont besoin ?

La discrimination est grande entre les entreprises de plus et de moins de onze salariés : outre que c'est de ces dernières que sont issus la grande majorité des conflits portés devant les prud'hommes, ni l'intéressement, ni la participation, ni un certain nombre d'autres avantages n'y sont répandus – autant de faits contribuant d'ailleurs à les rendre moins attractives pour les salariés.

Je suis donc très favorable à un texte qui peut de surcroît être encore amélioré grâce, notamment, à l'un des amendements de M. le rapporteur à l'alinéa 7 de l'article 6.

Mme Catherine Lemorton. Si ce projet, monsieur Tian, ne correspond pas selon vous à l'esprit de la loi de 2008, rien ne vous empêche de l'infléchir dans un sens progressiste. Par ailleurs, si les salariés des PME et des TPE ne se reconnaissent pas dans les syndicats, vous n'y êtes pas pour peu puisque votre politique a largement contribué à opposer les secteurs public et privé. Et puisqu'il a souvent été question de sondages à ce propos, je vous fais part d'un nouveau résultat selon lequel 63 % des Français considèrent que la politique sociale du Gouvernement est mauvaise. Cela vous empêche-t-il de persévérer ?

Par ailleurs, vous confondez partenariat et lien de subordination : ayant été professionnellement des deux côtés de la barrière dans une même branche d'activité, je peux vous assurer que le lien entre salarié et chef d'entreprise relève bien de la seconde catégorie.

Je considère, de surcroît, que seul le développement du dialogue social dans les entreprises de moins de onze salariés permettra de modifier les chiffres dont Alain Vidalies et Roland Muzeau ont fait état.

Ainsi, certains de nos collègues de la majorité ne seraient pas les relais d'un syndicat patronal ? Notre collègue Patrick Ollier écrivait pourtant récemment : « *Nous avons tous reçu une lettre de la CGPME nous demandant de ne pas mettre de contraintes supplémentaires aux entreprises* », ce texte risquant, par ailleurs, d'« *affaiblir un dialogue social aujourd'hui naturel* ». Je le répète : ne confondons donc pas dialogue social et lien de subordination ! Un dernier exemple, à ce propos, si vous le permettez : s'il était de bonne politique d'autoriser les ruptures conventionnelles de contrat de travail de gré à gré pour mettre fin à certaines situations sans issue, le nombre de ces ruptures a explosé avec la crise, passant de 1 600 à 60 000 ! Ne me dites pas que ces salariés ont accepté librement et dans la joie de perdre leur travail ! Je ne tiens vraiment pas à ce que l'on se méprenne à nouveau sur ce qu'est la situation des salariés dans les TPE.

M. Jean-Patrick Gille. Si le taux de syndicalisation en Allemagne, auquel Marie-Christine Dalloz a fait allusion, nous réjouit plutôt, il ne faut pas oublier que l'appartenance à un syndicat y est quasiment obligatoire. M. John Monks, ancien responsable de la Confédération européenne des syndicats, me disait d'ailleurs récemment qu'il ne comprenait pas bien l'organisation des relations entre partis politiques de gauche et syndicats dans notre pays, adhérer aux seconds impliquant l'adhésion aux premiers dans un certain nombre d'États.

Quoique membre du Groupe socialiste, je suis président d'un syndicat patronal et c'est en tant que tel que je demande au quatrième ministre du travail de la mandature quand il envisage de traiter la question de la représentativité des organisations patronales.

Par ailleurs, M. le rapporteur pourrait-il quant à lui préciser le périmètre d'action des commissions paritaires territoriales – notamment en matière de formation professionnelle – et a-t-il bien l'intention de défendre un amendement à ce propos ? Enfin, ces dernières – qui, je le rappelle, existent déjà – seront-elle généralisées, auquel cas on comprend mal qu'elles soient facultatives, ou bien y aura-t-il substitution des nouvelles commissions à celles déjà en place ?

M. Arnaud Robinet. Cet article 6 suscite des débats passionnels.

La subordination à laquelle Catherine Lemorton a fait allusion n'exclut en rien le dialogue social au sein des TPE, je peux en attester, le chef d'entreprise étant nécessairement très proche de ses salariés.

Lorsque j'ai rencontré dans ma circonscription les représentants de la CGPME, de l'UPA et du MEDEF, je leur ai dit que je ne voterais pas une loi qui ferait pénétrer les syndicats dans les TPE mais, en l'occurrence, l'amendement de M. le rapporteur me semble constituer un excellent compromis qui devrait les rassurer sur ce point.

Mme Valérie Rosso-Debord. Je remercie M. le rapporteur pour le travail qu'il a accompli et dont j'espère qu'il finira par déboucher sur un consensus.

De grâce, pas d'anathèmes entre nous ! Assumons nos parcours et nos choix ! S'il est logique que la gauche relaie des propositions de la CGT, il ne l'est pas moins que nous en fassions de même pour d'autres organisations syndicales.

Par ailleurs, je déplore que la représentativité patronale ou salariale ne soit pas plus importante dans notre pays, en sorte que nous puissions promouvoir une gestion plus sereine de nos institutions sociales.

Qu'en est-il donc précisément du risque d'inconstitutionnalité de ce texte en cas de suppression de l'article 6 ?

M. le ministre. Un consensus semble se faire jour quant à la nécessité de faire voter les salariés des TPE – même si les partis de gauche ne veulent pas d'une élection « sur sigle » qui, pour nous, a l'avantage d'éviter une personnalisation susceptible d'altérer la nature du dialogue social dans les TPE.

S'agissant d'une éventuelle inconstitutionnalité – et sans qu'il soit bien entendu question de préjuger de la décision du Conseil constitutionnel –, le Conseil d'État a indiqué que l'institutionnalisation de deux catégories de salariés, dont l'une n'exprimerait pas sa préférence syndicale, était évidemment contraire au principe d'égalité. Alors que 5 % des salariés de notre pays sont syndiqués et que 95 % d'entre eux sont cependant couverts par des accords collectifs, qui s'appliquent donc notamment aux salariés des TPE, il ne me paraît pas anormal d'inciter ceux-ci à voter ! Outre que l'approfondissement du dialogue social ne peut qu'augmenter le sens des responsabilités des uns et des autres, un tel texte n'abolira en rien les relations de proximité qui caractérisent les TPE : il n'est pas question de « syndicaliser » les salariés – au sens où cela reviendrait à les « politiser » – pas plus que de compliquer le fonctionnement de ces entreprises.

Les commissions, quant à elles, sont facultatives et leurs missions sont générales. Je rappelle, de surcroît, que ce sont des syndicats d'employeurs – UPA, UNAPL, FNSEA – et de salariés qui en ont demandé la création. Lieux d'échanges, elles permettront, par exemple, d'évoquer les problèmes liés à l'emploi, au dialogue social ou aux bonnes pratiques professionnelles. J'ajoute que si elles sont déjà présentes dans un certain nombre de secteurs – boulangerie, coiffure, etc. –, elles n'existent pas jusqu'ici spécifiquement au titre des TPE. Je le répète : il s'agit, de la sorte, de mettre un peu d'huile dans les rouages du dialogue social régional et non d'introduire des représentants syndicaux ou des représentants du personnel dans les TPE. J'ajoute qu'un tel dispositif ne coûte rien.

Je précise, monsieur Vercamer, que les salariés employés chez des particuliers voteront aussi, de même que ceux qui ont plusieurs employeurs – une seule fois dans ce dernier cas, bien sûr !

Enfin, les oppositions de principe me semblent d'autant moins justifiées que les sénateurs ont prévenu toute dérive – dont celle d'une intrusion brutale dans les TPE qui ferait voler en éclat le consensus existant – et que le Gouvernement

soutiendra des amendements déposés par M. le rapporteur. S'il est adopté par les intéressés, ce dispositif ne peut qu'amener un surcroît de dialogue social, et non nuire à celui qui existe.

M. le rapporteur. Je remercie mes collègues de leurs interventions.

Monsieur Domergue, ces dispositions ne produiront qu'une complexification minimale, voire proche de zéro : outre que les scrutins auront lieu tous les quatre ans, ils ne dureront pas plus de cinq minutes, puisque le vote se fera par correspondance ou par internet. Fait significatif, le rapport Richard propose, entre autres pistes, que le mode d'élection prud'homale s'inspire de ce mode de votation.

Messieurs Vidalies et Muzeau, il est vrai que les syndicats sont déjà présents dans ces entreprises. J'ai organisé quatre réunions dans ma circonscription avec l'ensemble des responsables de TPE qui, si prévenus qu'ils étaient contre ce texte, ont fini par considérer qu'il n'y avait pas de quoi fouetter un chat ! Pour filer la métaphore animale, ils savent fort bien que le loup – si loup il y a – est déjà dans la bergerie : en cas de conflit, n'importe quel salarié de TPE sait qu'il peut frapper à la porte d'une union syndicale départementale ! Ce texte, précisément, vise à créer un lieu de dialogue en amont afin de désamorcer les conflits, dans lesquels des syndicalistes extérieurs à l'entreprise peuvent déjà intervenir.

Je remercie Francis Vercamer pour son soutien à l'article 6 en particulier.

Vous avez mille fois raison, monsieur Jeanneteau : il est hors de question de compliquer la vie des TPE et nul ne peut dire que consacrer cinq minutes au vote tous les quatre ans irait en ce sens ! En revanche, le « télescopage des calendriers » gouvernemental – l'urgence de voter ce texte afin d'éviter l'inconstitutionnalité – et patronal – les chefs de TPE travaillent à la simple survie de leur entreprise – est bien réel.

Monsieur Tian, j'admire la cohérence dont vous faites preuve en ayant déposé un amendement de suppression à chacun des articles.

Madame Dalloz, monsieur Lefrand, je reviendrai sur le rôle précis des commissions à travers un amendement prenant en compte les inquiétudes qui se sont fait jour.

Les sondages auxquels vous avez fait allusion, monsieur Tardy, peuvent être interprétés d'une manière différente : si patrons et salariés de TPE sont sceptiques, voire hostiles à la représentation syndicale ou patronale telle qu'elle existe aujourd'hui, c'est parce qu'elle est à mille lieux de ce qu'ils vivent au sein de leurs entreprises – c'est d'ailleurs la raison d'être de mon amendement visant à ce que siègent obligatoirement au sein des commissions des représentants salariaux et patronaux effectivement issus des TPE.

Monsieur Aboud, il n'est pas question de donner des leçons de dialogue social aux entreprises. Ce dispositif sur la représentativité des partenaires sociaux ne procède d'ailleurs pas de notre décision, mais bien de la position commune d'avril 2008.

Monsieur Heinrich, il est en effet indispensable d'offrir aux 4 millions de salariés des TPE non seulement une modalité d'expression, mais aussi un lieu à cette fin. Je vous remercie donc de soutenir ce dispositif. Vous avez également évoqué ce que pourrait être la substance des débats dans ces commissions paritaires : l'intéressement, la participation, les avantages divers – en un mot, tout ce qui pourrait contribuer à l'attractivité des TPE. De fait, nombre de patrons de TPE déplorent que leurs meilleurs salariés soient tentés de les quitter pour trouver dans de grandes entreprises des avantages de cet ordre et des parcours professionnels attractifs.

Madame Lemorton, je ne partage pas votre jugement sur la rupture conventionnelle du contrat de travail, car celle-ci procède du même esprit que le présent projet : la convention et l'organisation sont plus fécondes pour les entreprises que le conflit.

Monsieur Gille, ces nouvelles commissions paritaires n'ont nullement vocation à se substituer à celles qui existent déjà aux termes du code du travail, et qui ont un pouvoir de négociation beaucoup plus large.

Monsieur Robinet, vous avez relevé le caractère passionnel de ce débat. Il faut, en effet, prendre la peine de nous écouter les uns les autres et de n'utiliser que des arguments objectifs : cela devrait nous permettre de rassurer les petites entreprises.

Enfin, j'ai bien noté, madame Rosso-Debord, votre position sur l'amendement.

Je souhaite que l'ensemble du texte soit adopté, articles 4 et 6 compris. La suppression du second serait un signal très négatif adressé aux partenaires sociaux. Je suis donc prêt à retirer de cet article tout ce qui fâche ou inquiète – y compris l'amendement introduit par le Sénat pour limiter les pouvoirs de la commission paritaire, puisque, paradoxalement, il ne semble pas rassurer.

Quant au membre de phrase de l'alinéa 7 de ce même article 6 qui, dans le texte du Gouvernement, dispose que les commissions paritaires assureront « *un suivi de l'application des conventions et accords collectifs de travail* » et apporteront « *une aide en matière de dialogue social aux salariés et aux employeurs des entreprises de moins de onze salariés* », il pourrait être remplacé par un autre texte, qui pourrait prendre deux formes.

La première consisterait à énumérer ce que pourraient être les missions des commissions paritaires – par exemple, débattre des questions d'hygiène et sécurité pour des entreprises artisanales qui n'ont pas de comité d'hygiène, de sécurité et

des conditions de travail, des conditions d'emploi des travailleurs saisonniers, des modalités d'ouverture de commerces le dimanche et des garanties apportées à cet égard aux salariés, de l'expérimentation de dispositifs de prévention des conflits, de l'élaboration de plans de formation et de référentiels de métiers, *etc.* Tous ces éléments n'ont rien d'une inquisition dirigée contre les entreprises, mais relèvent d'un débat collectif.

Pour éviter cependant une liste qui risquerait d'être incomplète, j'ai présenté un amendement englobant tous ces sujets. Il reprend littéralement la formulation figurant dans la position commune signée en avril 2008 par les organisations salariales et patronales représentatives que nous savons. Pour les TPE, cette position commune indiquait qu'il faudrait « *renforcer le développement du dialogue social* ». Mon amendement propose donc de remplacer la fin de l'alinéa 7 par la rédaction suivante : « *afin d'apporter aux salariés et aux employeurs des entreprises de moins de onze salariés un appui collectif visant à améliorer les relations de travail et à renforcer le développement du dialogue social* ».

M. le président Pierre Méhaignerie. Monsieur le ministre, mes collègues sont partagés entre l'exigence du partenariat et du débat comme facteurs de progrès social et de responsabilité, et la conscience des entraves apportées à l'activité des entreprises par des réglementations excessives. Une partie de notre retard dans les domaines industriel et agricole tient à cette accumulation des réglementations, que le président Pompidou déplorait déjà. Un agriculteur me disait hier encore à propos de la loi de modernisation agricole : « *On en remet une couche tous les ans et on va droit dans le mur !* ».

Le progrès social peut l'emporter à condition que nous sachions traiter ce problème de normes et de réglementations. Là où la situation mondiale exigerait souplesse et rapidité, nous avons trop souvent rigidité et lenteur. Les interrogations de nos collègues sont donc très légitimes.

La Commission passe à l'examen des articles.

II.- EXAMEN DES ARTICLES

Article 1^{er}

(art. L. 2122-5 du code du travail)

Détermination de l'audience des syndicats de salariés au niveau des branches

Le présent article, que le Sénat n'a pas amendé, tire dans le code du travail une mesure de conséquence de l'instauration, par l'article 4 *infra*, d'un scrutin de représentativité des organisations syndicales parmi les salariés des entreprises de moins de onze salariés.

Comme on l'a indiqué en introduction, la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail a institué un nouveau critère de représentativité syndicale, l'« *audience* », qui est mesurée tous les quatre ans à travers la sommation des résultats obtenus par les syndicats de salariés aux dernières élections professionnelles (au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel, à défaut pour les délégués du personnel) dans chaque entreprise où elles ont lieu. Dans chaque branche professionnelle, selon l'article L. 2122-5 du code du travail, un score cumulé de 8 % des suffrages exprimés dans l'ensemble des entreprises de la branche sera exigé.

Aux résultats des élections d'entreprise, il est logiquement proposé d'ajouter, pour vérifier si ce score de 8 % des suffrages exprimés est atteint, le résultat du nouveau scrutin de représentativité organisé dans les entreprises de moins de onze salariés (en fonction de l'appartenance de branche de ces entreprises).

*

La Commission est saisie de l'amendement AS 9 de M. Dominique Tian, tendant à la suppression de l'article.

M. Dominique Tian. L'amendement est défendu.

M. le rapporteur. Avis défavorable : il en va de la constitutionnalité de la loi.

La Commission rejette l'amendement AS 9.

Elle est ensuite saisie de l'amendement AS 10 du même auteur.

M. Dominique Tian. L'amendement est également défendu.

M. le rapporteur. Avis défavorable.

La Commission rejette l'amendement AS 10.

Elle **adopte** ensuite successivement les deux amendements rédactionnels AS 18 et AS 19 du rapporteur.

Puis, elle **adopte** l'article 1^{er} **modifié**.

Article 2

(art. L. 2122-6 du code du travail)

Détermination de l'audience des syndicats de salariés dans les branches de la production agricole

Le présent article, que le Sénat n'a pas amendé, institue un mode dérogatoire d'appréciation de l'audience électorale des syndicats de salariés pour les branches de la production agricole. Il s'agit de décliner la loi du 20 août 2008, laquelle conditionne la représentativité au niveau des branches à une audience électorale de 8 %, au cas de la production agricole : ce seuil de 8 % ne serait pas apprécié en fonction des résultats cumulés aux élections professionnelles d'entreprise de chaque branche concernée (droit commun), mais en fonction des résultats des dernières élections aux chambres départementales d'agriculture.

1. Pourquoi un régime dérogatoire d'appréciation de l'audience syndicale pour la production agricole ?

L'établissement d'un régime dérogatoire répond principalement aux vœux des partenaires sociaux de l'agriculture : le 26 juin 2009, la Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA) et d'autres fédérations patronales du secteur ont passé un accord « *sur la représentativité en agriculture* » avec les fédérations agricoles de quatre des cinq confédérations syndicales de salariés représentatives au plan national et interprofessionnel (seule la Confédération française démocratique du travail-CFDT est restée à l'écart). Les signataires de cet accord ont souhaité que la définition légale de la représentativité en agriculture reprenne les critères de représentativité définis et appliqués dans le secteur depuis de nombreuses années, qui ne faisaient, selon eux, qu'anticiper la réforme générale de la représentativité opérée en 2008.

Le fait est, comme l'observe l'étude d'impact adjointe au présent projet de loi, que l'agriculture connaît un dialogue social spécifique très riche, lequel est souvent déjà territorialisé (infranational) : 254 conventions collectives, dont 38 nationales, 6 régionales, 156 départementales ou infradépartementales ; environ 350 accords passés par an, dont 190 au niveau départemental...

Les élections aux chambres départementales d'agriculture concernent quant à elles, tous les six ans, trois millions d'électeurs, tant salariés qu'exploitants agricoles (employeurs ou non). Les dernières élections se sont déroulées en janvier 2007. Les salariés y sont regroupés dans deux collèges : salariés de la production agricole et salariés des groupements professionnels agricoles. Dans ces deux collèges, les taux de participation à ces dernières élections ont été respectivement de 26 % et de 41 %.

Les résultats aux élections aux chambres d'agriculture sont effectivement d'ores et déjà pris en compte dans certains accords collectifs passés dans le monde agricole. Ainsi, l'accord national du 21 janvier 1992 « *relatif à l'organisation de la négociation collective en agriculture* » a-t-il établi une cotisation des employeurs de 0,05 % sur les salaires, dont le produit est à ce jour partagé par parts égales entre, d'une part le remboursement des frais engagés par les salariés et les employeurs pour participer à des négociations collectives, d'autre part un financement des organisations de salariés et d'employeurs au titre de leurs « *frais exposés (...) pour l'animation et l'information des participants à la négociation collective* ». La fraction de ce financement destinée aux syndicats de salariés est à son tour, à hauteur de 20 % de son montant, répartie uniformément entre les organisations signataires de l'accord, et pour le reliquat (80 %), au prorata du nombre de voix obtenues (dans les collèges des salariés) lors des dernières élections aux chambres d'agriculture.

Par ailleurs, il apparaît que la « *production agricole* » (par opposition aux « *groupements professionnels agricoles* », où l'on trouve notamment les coopératives, assurances et banques mutualistes du monde agricole) est essentiellement constituée de très petites entreprises, qui emploient 97 % des 281 000 salariés que l'on y recense. Le caractère dérogatoire de la prise en compte des résultats aux élections aux chambres d'agriculture pour y mesurer la représentativité est donc à apprécier non par rapport au régime de droit commun (prise en compte des élections des représentants du personnel dans chaque entreprise), mais par rapport au régime également dérogatoire prévu pour les TPE par l'article 4 *infra* du présent projet, qui repose lui aussi sur une élection hors entreprise.

2. Le dispositif proposé

Le dispositif envisagé repose sur une réécriture de l'article L. 2122-6 du code du travail, dont le contenu en vigueur est obsolète : cet article comporte actuellement la mesure d'attente, inscrite dans la loi du 20 août 2008, selon laquelle la question de la représentativité dans les branches où la majorité des salariés travaillent dans des entreprises de moins de onze salariés devrait faire l'objet d'une négociation nationale interprofessionnelle, puis d'une nouvelle loi ; le présent projet de loi répondant à cette prescription, ce dispositif peut être supprimé.

Il est donc proposé de le remplacer par une mesure spécifique fondant l'appréciation du seuil d'audience électorale de 8 % dans les branches (prévu au 3° de l'article L. 2122-5 ici visé) sur les suffrages exprimés pour les élections des membres des chambres d'agriculture « *représentant les salariés de la production agricole* », c'est-à-dire par les salariés de ce collège électoral.

Ce régime dérogatoire concernerait exclusivement les entreprises des branches de la production agricole définies par le visa de différents paragraphes des articles L. 722-1 et L. 722-20 du code rural et de la pêche maritime :

exploitations de culture et d'élevage, de dressage, d'entraînement, haras, activités de transformation, de conditionnement et de commercialisation des produits agricoles lorsque ces activités constituent le prolongement de l'acte de production, accueil touristique « à la ferme », entreprises de travaux agricoles, exploitation et travaux forestiers, entreprises de conchyliculture et de pisciculture, entretien des jardins.

Le régime dérogatoire ne concernera pas, en revanche, les entreprises artisanales rurales, les établissements d'enseignement et de formation professionnelle agricoles, les organismes de mutualité agricole, les caisses de crédit agricole mutuel, les chambres d'agriculture, les coopératives, les sociétés d'intérêt collectif agricole, *etc.* Pour les salariés des « *groupements professionnels agricoles* », s'appliquera le régime de droit commun (prise en compte des résultats aux élections des représentants du personnel pour les entreprises de onze salariés et plus, des résultats à l'élection *ad hoc* prévue à l'article 4 *infra* sous ce seuil).

*

La Commission adopte l'article 2 sans modification.

Article 3

(art. L. 2122-9 du code du travail)

Détermination de l'audience des syndicats de salariés au niveau national et interprofessionnel

Le présent article, que le Sénat n'a pas amendé, tire dans le code du travail une mesure de conséquence de l'instauration, par l'article 4 *infra*, d'un scrutin de représentativité des organisations syndicales parmi les salariés des entreprises de moins de onze salariés, et par l'article 2 *supra*, d'un mode spécifique d'appréciation de la représentativité dans les branches de la production agricole.

Comme on l'a indiqué en introduction, la loi du 20 août 2008 a institué un nouveau critère de représentativité syndicale, l'« *audience* », qui est mesurée tous les quatre ans à travers la sommation des résultats obtenus par les syndicats de salariés aux dernières élections professionnelles dans les entreprises. Au niveau national et interprofessionnel, selon l'article L. 2122-9 du code du travail, un score cumulé de 8 % des suffrages exprimés dans l'ensemble des entreprises sera exigé.

Aux résultats des élections d'entreprise, il est donc proposé d'ajouter, pour vérifier si ce score de 8 % des suffrages exprimés est atteint, le résultat du nouveau scrutin de représentativité (dans les entreprises de moins de onze salariés), ainsi que les résultats des dernières élections aux chambres d'agriculture.

La suppression de la seconde phrase du 3° de l'article L. 2122-9 précité (qui est l'objet de l'**alinéa 3**) correspond à la suppression d'une formule par lequel le législateur avait, en 2008, réservé le cas des branches dans lesquelles plus de la

moitié des salariés travaillaient dans des entreprises de moins de onze salariés : un mécanisme particulier de mesure de l'audience devait y être prévu et les résultats de cette mesure, s'ils étaient disponibles, devaient être pris en compte pour l'audience nationale et interprofessionnelle. Cette disposition étant satisfaite par l'instauration du scrutin de représentativité prévu à l'article 4 du présent projet, elle peut être supprimée.

*

*La Commission **adopte** l'amendement rédactionnel AS 20 du rapporteur.*

*Puis, elle **adopte** l'article 3 **modifié**.*

Article 4

(art. L. 2122-10-1 à L. 2122-10-11 et L. 2122-13 du code du travail)

Mesure de l'audience des syndicats de salariés dans les entreprises de moins de onze salariés

Le présent article institue un « scrutin de représentativité » réservé aux salariés des entreprises de moins de onze salariés.

Ainsi qu'il a été développé dans l'exposé général du présent rapport (voir p. 22), il s'agit de répondre à une exigence constitutionnelle consécutive à la réforme de la représentativité syndicale opérée par la loi du 20 août 2008, laquelle fonde désormais principalement cette représentativité sur les résultats obtenus aux élections professionnelles (internes) des entreprises ayant des institutions représentatives du personnel. Dans ce contexte, les salariés des entreprises de moins de onze salariés, dans lesquelles de telles élections ne sont pas prévues, doivent avoir la possibilité, par un mécanisme spécifique, d'exprimer leur préférence syndicale.

1. Les grands choix : ceux d'un « scrutin sur sigle », opéré par internet ou par correspondance

Une fois acquis le principe d'un scrutin de représentativité pour les salariés des TPE, reste à en définir les modalités.

Le Gouvernement privilégie un dispositif léger, facile à gérer pour les entreprises et pour les salariés, de sorte que l'on puisse obtenir une bonne participation. Il est donc proposé que le vote puisse avoir lieu sur le lieu et pendant le temps de travail, exclusivement par voie électronique (internet) ou par correspondance. Les salariés n'auront donc ni à se déplacer, ni à prendre sur leur temps libre. L'exclusion du vote à l'urne est motivée par des considérations pratiques exposées notamment dans l'étude d'impact du projet de loi : il serait extrêmement lourd d'équiper toutes les TPE d'urnes et le respect effectif du secret du scrutin y serait difficile, compte tenu du faible nombre d'électeurs (sauf à sceller les urnes et centraliser le dépouillement) ; un scrutin en mairie obligerait

les salariés à se déplacer ; enfin et surtout, le dépouillement du scrutin impliquera d'affecter les votes (tout en préservant leur secret) selon les branches et les territoires (puisque ce scrutin servira à mesurer la représentativité dans les branches et sera pris en compte pour la composition des commissions paritaires territoriales) en fonction d'un système complexe de codage impliquant, pour les bulletins papier, un code barre et donc des matériels de lecture de celui-ci dont les mairies et les TPE ne sont pas dotées.

L'autre choix déterminant est celui d'un « scrutin sur sigle », plutôt que d'un classique scrutin pour des listes nominatives : ce sont les organisations syndicales elles-mêmes qui seront candidates. Ce choix tient d'abord à la nature de l'enjeu du scrutin en cause : il s'agit bien de mesurer l'audience d'organisations syndicales, pas celle de personnes. Et l'on ne peut pas faire de ce rendez-vous électoral l'occasion d'élire les membres des futures commissions paritaires pour les TPE (*cf.* article 6 *infra*), puisque ce scrutin doit être ouvert à tous les salariés des TPE tandis que la création de ces commissions sera facultative, laissée à l'appréciation des partenaires sociaux selon les territoires et les branches. Le choix du scrutin sur sigle répond aussi à des considérations propres au monde des TPE : les salariés, par nature isolés, auraient peu de chances de connaître d'éventuels candidats nominatifs, alors qu'ils ont plus de moyens de se faire une opinion sur des « étiquettes » syndicales ; au demeurant, les syndicats eux-mêmes pourraient avoir quelques difficultés à trouver suffisamment de candidats effectivement issus du monde des TPE...

Votre rapporteur se doit toutefois de signaler les réticences exprimées par certains syndicats de salariés auditionnés, qui estiment quant à eux que l'option du scrutin sur sigle pourrait accroître les risques de faible participation et qu'elle crée une distorsion avec le mode de mesure de l'audience dans les entreprises de plus de onze salariés, qui est fondé sur des élections nominatives (celles des membres du comité d'entreprise ou délégués du personnel).

On observe, par ailleurs, que le texte ne comprend aucune disposition relative à l'organisation et au financement des campagnes électorales qui précéderont le nouveau scrutin. L'étude d'impact adjointe au projet de loi apporte toutefois des réponses : l'État devrait prendre en charge l'impression, la mise sous pli et l'envoi postal des documents électoraux, ainsi qu'une campagne de communication institutionnelle, et rembourser les frais de propagande des organisations syndicales selon des règles inspirées de celles applicables aux élections politiques (sous plafond).

2. Le dispositif proposé

En vue d'organiser le nouveau scrutin de représentativité chez les salariés des TPE, les **alinéas 1 à 3** du présent article 4 insèrent dans le code du travail un nouvelle section, intitulée « *Mesure de l'audience des organisations syndicales concernant les entreprises de moins de onze salariés* », prenant place après celles consacrées respectivement à la « *Représentativité syndicale au niveau de la*

branche professionnelle » et à la « *Représentativité syndicale au niveau national et interprofessionnel* ».

L'**alinéa 4** (article L. 2122-10-1 nouveau du code du travail) donne la définition générale du nouveau dispositif : un scrutin, qui sera organisé au niveau régional – lequel devrait être le niveau le plus courant pour la mise en place des nouvelles commissions paritaires pour les TPE prévues à l'article 6 *infra* – tous les quatre ans. Cette périodicité correspond à celle de la mesure de l'audience dans le régime de droit commun (entreprises ayant des institutions représentatives du personnel) applicable dans les branches et au niveau national interprofessionnel. La dérogation prévue à l'article 3 *supra* et inscrite à l'article L. 2122-6 du code du travail pour les branches de la production agricole est également rappelée. Enfin, la date de chaque scrutin sera fixée par décret.

L'**alinéa 5** (article L. 2122-10-2 nouveau du code du travail) définit le corps électoral du nouveau scrutin.

● Il s'agit d'abord de délimiter les entreprises dont les salariés sont potentiellement concernés. Ce seraient celles qui « *emploient moins de onze salariés au 31 décembre de l'année précédant le scrutin* ». Dans la mesure où cette disposition s'insère dans le code du travail et en l'absence de dérogation expresse, cet effectif devrait être apprécié selon les règles posées à l'article L. 1111-2 de ce code, qui valent chaque fois qu'il y est parlé d'effectifs. On rappelle que cet article prévoit des modalités de décompte particulières pour deux catégories de salariés :

– les salariés à temps partiel, pris en compte au prorata du rapport de leur temps de travail contractuel à la durée légale ou conventionnelle du « temps plein » ;

– les salariés temporaires (en contrat de travail à durée déterminée, intermittents, intérimaires ou mis à disposition par des sous-traitants ou « prestataires »), pris en compte ⁽¹⁾ à due proportion de leur temps de présence au cours des douze mois précédents (ceux mis à disposition par une entreprise extérieure n'étant en outre décomptés que s'ils sont effectivement présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an).

Par ailleurs, alors que l'objet du scrutin de représentativité est de permettre aux salariés des entreprises non tenues d'organiser des élections internes d'exprimer leur préférence syndicale, la référence pour le champ de ce scrutin à une date (le 31 décembre), pour l'appréciation de l'effectif, crée, inévitablement, une distorsion avec les règles fixant le champ des entreprises qui doivent organiser l'élection de délégués du personnel. En effet, pour celles-ci, la condition d'effectif de onze salariés est appréciée non à une date fixe, mais sur la durée ; il s'agit de savoir si le seuil des onze a été atteint pendant une période de douze mois,

(1) On ajoute que les salariés temporaires ne sont pas pris en compte lorsqu'ils remplacent un salarié absent, afin d'éviter un double décompte pour le même emploi.

consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes. Cette distorsion reste cependant minime et est justifiée par la préoccupation de retenir un système simple (et donc moins sujet à contentieux) de détermination du champ du nouveau scrutin.

• Il s'agit ensuite d'identifier les salariés qui seront inscrits sur la liste électorale. Deux conditions sont posées :

– Dans le projet de loi initial, ils devaient être titulaires d'un contrat de travail avec une entreprise de moins de onze salariés au même 31 décembre précédant le scrutin.

Une telle règle est différente de celles applicables tant pour les élections prud'homales que pour les élections aux institutions représentatives du personnel, délégués du personnel ou comité d'entreprise. Pour les élections prud'homales, le corps électoral est beaucoup plus large, puisqu'il intègre, outre tous les salariés, les demandeurs d'emploi qui ont déjà travaillé. Pour les élections des représentants du personnel, il est demandé de travailler depuis au moins trois mois dans l'entreprise – ce qui est plus restrictif que la seule exigence d'être sous contrat à une date donnée –, mais, sous certaines conditions, les salariés extérieurs à l'entreprise mis à disposition peuvent voter dans leur entreprise d'accueil – alors qu'ils ne sont pas sous contrat avec elle et ne répondront donc pas à cette condition posée pour le nouveau scrutin de représentativité.

Par ailleurs, l'option de faire une sorte de photographie des salariés sous contrat à une date donnée, en l'espèce, dans le projet de loi initial, au 31 décembre, avait sans doute le grand mérite de la simplicité ; elle limitait la charge administrative et devait susciter moins de litiges. Cependant, cette option posait aussi un réel problème : ne prendre en compte que les salariés en contrat à une date donnée risquerait d'exclure un très grand nombre de salariés dans les secteurs où il est d'usage que les contrats soient très courts, comme celui du spectacle avec ses « intermittents » : tous ceux qui se trouveraient ne pas être sous contrat le 31 décembre, même s'ils ont travaillé régulièrement dans les semaines qui ont précédé, seraient écartés. C'est pourquoi votre commission des affaires sociales a aménagé cette règle en disposant que tous ceux qui auront été sous contrat durant le mois de décembre précédant le scrutin seront inscrits sur la liste électorale.

– Les salariés devront être âgés de seize ans révolus et ne faire l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques. Cette formule se borne à reprendre celle déjà applicable pour les élections prud'homales et celles aux institutions représentatives du personnel dans les entreprises de plus de onze salariés.

L'**alinéa 6** (article L. 2122-10-3 nouveau du code du travail) permet et enjoint aux caisses de sécurité sociale de communiquer aux services du ministère chargé du travail, qui élaboreront les listes électorales du nouveau scrutin, les données

portées sur les déclarations sociales des entreprises nécessaires à la confection de ces listes (sont en particulier visées les « *déclarations annuelles des données sociales* »-DADS).

L'**alinéa 7** (article L. 2122-10-4 nouveau du code du travail) confie aux services de l'État l'établissement des listes électorales. Il dispose par ailleurs que l'on distinguera deux collèges d'électeurs salariés : « *cadres* » et « *non cadres* ». Afin de disposer d'un critère opérationnel simple et peu litigieux pour fonder cette distinction, le Gouvernement propose de retenir celui de l'affiliation, soit au régime obligatoire de retraite complémentaire des cadres, l'Association générale des institutions de retraite des cadres (AGIRC), soit à celui des non cadres, l'Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés (ARRCO). Ce critère est cependant contesté par certaines organisations syndicales, qui font observer qu'il ne conduira pas nécessaire à la même ligne de partage que les dispositions du code du travail relatives aux élections internes des représentants du personnel dans les entreprises de plus de onze salariés, lesquelles distinguent : un collège des « *ouvriers et employés* » ; un collège des « *ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés* ». En effet, la convention collective constitutive de l'AGIRC (à son article 4 *bis*) étend le régime des cadres à certains seulement des techniciens et agents de maîtrise, en fonction des classements des salaires et des positions hiérarchiques par les conventions de branche.

Les **alinéas 8 et 9** (article L. 2122-10-5 nouveau du code du travail) fixent les conditions de contestation de la liste électorale. Selon l'**alinéa 8**, la compétence appartiendra au juge judiciaire (comme pour les autres élections régies par le code du travail). Sa saisine pourra être effectuée par tout électeur ou un représentant qu'il aura désigné (donc pas par un syndicat sans qu'il ait été mandaté). Il sera nécessaire que les textes réglementaires d'application prévoient, comme c'est classiquement le cas en matière de droit électoral (notamment s'agissant des élections prud'homales), que le juge statue en dernier ressort et sans que sa décision soit susceptible d'opposition (tout recours suspensif étant ainsi écarté), et ce avant le scrutin, de sorte que la liste électorale puisse être validée à ce jour.

L'**alinéa 9** délimite l'office du juge : il devra vérifier si les électeurs remplissent les conditions définies à l'article L. 2122-10-2 du code du travail, qui est visé, c'est-à-dire les conditions d'inscription sur la liste électorale (avec un corps électoral « figé » au 31 décembre de l'année précédente). Votre commission des affaires sociales y a ajouté une référence à l'article L. 2122-10-4 de ce code, de sorte que le juge statue aussi, le cas échéant, sur la répartition des électeurs entre collèges « cadres » et « non cadres ».

L'**alinéa 10** (article L. 2122-10-6 nouveau du code du travail) établit le principe du scrutin sur sigle qui a été commenté *supra* : ce sont des organisations syndicales qui se porteront candidates, dans des conditions renvoyées à un décret en Conseil d'État.

Il définit par ailleurs à quels critères sera conditionnée cette candidature : les organisations candidates devront respecter les valeurs républicaines, être indépendantes et être légalement constituées depuis deux ans au moins ; en outre, leurs statuts devront leur donner vocation à être présentes dans le champ géographique de l'élection, étant rappelé que celle-ci sera organisée régionalement (en d'autres termes, un syndicat qui affirme une vocation locale ne pourra naturellement se présenter hors de sa région) ; enfin, tout syndicat affilié à une des organisations (qui sont actuellement au nombre de cinq) représentatives au plan national et interprofessionnel pourra se présenter (sans avoir à établir qu'il respecte les critères précédemment mentionnés). Ces critères, qui recourent partiellement ceux de la « représentativité » et répondent alors aux mêmes interprétations jurisprudentielles, sont directement adaptés de ceux applicables pour la présentation de listes au premier tour des élections des représentants du personnel dans les entreprises, ce qui est normal puisque ce sont les résultats à ces dernières qui fonderont la mesure de l'audience pour les entreprises de plus de onze salariés.

Les **alinéas 11 et 12** (article L. 2122-10-7 nouveau du code du travail) posent le principe du scrutin par internet ou par correspondance, excluant donc le vote à l'urne, pour les raisons qui ont déjà été exposées. Afin d'éviter des charges supplémentaires pour les entreprises, votre commission des affaires sociales a précisé qu'elles n'auront pas à mettre de matériel informatique à disposition pour le vote électronique si elles n'en disposent pas.

L'**alinéa 13** (article L. 2122-10-8 nouveau du code du travail) étend au nouveau scrutin deux articles du code électoral qui posent des règles de principe : l'article L. 10, selon lequel « *nul ne peut être inscrit sur plusieurs listes électorales* », et l'article L. 67, lequel permet aux candidats à une élection ou à leurs représentants « *de contrôler toutes les opérations de vote, de dépouillement des bulletins et de décompte des voix, dans tous les locaux où s'effectuent ces opérations, ainsi que d'exiger l'inscription au procès-verbal de toutes observations, protestations ou contestations sur lesdites opérations (...)* » et renvoie à un décret en Conseil d'État l'application de cette disposition. Dans la mesure où la rédaction de l'article L. 67 précité vise manifestement des élections de personnes, un nouveau décret en Conseil d'État sera effectivement nécessaire pour le transposer au cas d'une élection sur sigle.

Les **alinéas 14 à 16** (articles L. 2122-10-9 et L. 2122-10-10 nouveaux du code du travail) visent à faciliter au maximum la participation des salariés au nouveau scrutin. Le vote pourra être exercé sur le lieu de travail et pendant le temps de travail. À l'initiative du groupe communiste, républicain, citoyen et des sénateurs du Parti de Gauche, le Sénat a précisé que le temps consacré à ce vote devra être considéré et payé en tant que temps de travail.

Les mêmes dispositions protectrices s'appliqueront au temps passé à l'organisation du scrutin par des salariés désignés à cet effet – en tant qu'assesseurs, délégués et mandataires syndicaux : l'employeur devra laisser à ces

salariés le temps nécessaire pour l'exercice de ces fonctions, lequel sera considéré et rémunéré comme du temps de travail.

Votre commission des affaires sociales a précisé ces dispositions afin de veiller à ce que les droits et obligations des entreprises et des salariés soient très clairs et à ce que l'organisation du scrutin n'entraîne pas de charges supplémentaires pour les entreprises.

Il est, en outre, spécifié que l'exercice desdites fonctions ne pourra pas justifier une sanction de l'employeur, *a fortiori* un licenciement.

L'**alinéa 17** (article L. 2122-10-11 nouveau du code du travail) donne au juge judiciaire compétence pour juger des contestations sur les opérations électorales (comme pour les autres élections régies par le code du travail).

Enfin, les **alinéas 18 et 19** (article L. 2122-13 nouveau du code du travail), issus d'un amendement adopté par la commission des affaires sociales du Sénat à l'initiative de son rapporteur, M. Alain Gournac, prévoient une présentation au Haut Conseil du dialogue social, par le ministre chargé du travail, des modalités retenues pour l'organisation du nouveau scrutin de représentativité dans les TPE. À cette fin, la section du code du travail consacrée au Haut Conseil du dialogue social est complétée par un nouvel article L. 2122-13.

On rappelle que le Haut Conseil, créé par la loi du 20 août 2008 et installé le 5 mars 2009, comprend, outre trois représentants du ministère chargé du travail et trois personnalités qualifiées, cinq représentants des syndicats de salariés (issus des cinq confédérations représentatives au plan national et interprofessionnel) et cinq représentants des organisations patronales⁽¹⁾. Dans le cadre de la réforme de la représentativité syndicale, cette instance sera chargée de donner, en 2013, un avis au ministre du travail sur la liste des organisations syndicales reconnues représentatives au plan national et interprofessionnel, mais aussi de se prononcer sur le processus préalable de collecte des résultats électoraux (élections aux institutions représentatives du personnel) dans les entreprises et sur les principes à retenir pour que cette collecte permette la meilleure mesure de la représentativité des organisations syndicales.

Il paraît donc logique d'associer également le Haut Conseil au processus de mesure de l'audience syndicale chez les salariés des TPE, de façon notamment à assurer la cohérence des choix faits dans les deux processus d'appréciation de la représentativité.

*

(1) Siègent au Haut Conseil des représentants, pour la partie salariale, de la CFDT, de la CFE-CGC, de la CFTC, de la CGT et de FO, pour la partie patronale, de la CGPME, du MEDEF et de l'UPA, mais aussi de la FNSEA et de l'UNAPL.

La Commission est saisie de l'amendement AS 11 de M. Dominique Tian, tendant à la suppression de l'article.

M. Dominique Tian. L'amendement est défendu.

M. le rapporteur. Avis défavorable.

La Commission rejette l'amendement AS 11.

Elle examine ensuite l'amendement AS 12 de M. Dominique Tian.

M. Dominique Tian. L'amendement tend à remplacer le nouveau scrutin proposé par le scrutin prud'homal.

M. le rapporteur. Avis défavorable.

La Commission rejette l'amendement AS 12.

Puis elle examine l'amendement AS 21 du rapporteur.

M. le rapporteur. Les représentants des intermittents du spectacle m'ont indiqué que la plupart d'entre eux n'étaient pas sous contrat le 31 décembre. Mieux vaudrait donc prendre en compte les salariés qui ont eu un contrat sur l'ensemble du mois de décembre.

M. Dominique Tian. Pourquoi ne pas plutôt prendre en considération l'effectif moyen de l'année ? Certaines entreprises connaissent un surcroît d'activité en décembre...

M. le ministre. Avis favorable à l'amendement.

La Commission adopte l'amendement AS 21.

Elle adopte ensuite successivement l'amendement rédactionnel AS 22 et l'amendement de précision AS 23, tous deux du rapporteur.

Elle examine ensuite l'amendement AS 1 de M. Alain Vidalies.

M. Jean-Patrick Gille. Nous souhaitons que le vote porte sur des personnes, qui seraient des délégués de site, et non pas sur des sigles.

M. le rapporteur. Avis défavorable.

La Commission rejette l'amendement AS 1.

Puis elle est saisie de l'amendement AS 24 du rapporteur.

M. le rapporteur. L'amendement dispense les très petites entreprises qui n'ont pas d'ordinateur de devoir en acheter un pour que leurs salariés votent. Dans ce cas, ils voteront par correspondance.

*La Commission **adopte** l'amendement AS 24.*

Elle examine ensuite l'amendement AS 25 du rapporteur.

M. le rapporteur. Cet amendement de précision tend à confirmer que le scrutin ne crée pas de charges supplémentaires pour les entreprises.

*La Commission **adopte** l'amendement AS 25.*

Puis elle examine l'amendement AS 26 du même auteur.

M. le rapporteur. L'argumentation est la même que pour l'amendement précédent.

*La Commission **adopte** l'amendement AS 26.*

*Puis elle **adopte** l'article 4 **modifié**.*

Article 5

(art. L. 2122-7, L. 2232-2, L. 2232-6, L. 2232-7, L. 7111-8 et L. 7111-10 du code du travail, art. L. 423-9 et L. 423-10 du code de l'aviation civile et art. 11 de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008)

Coordination

Le présent article, que le Sénat n'a pas amendé, est consacré à des mesures de coordination.

Il s'agit d'abord (aux **alinéas 1 à 4**) de supprimer, dans diverses dispositions du code du travail, les références qui étaient faites à l'article L. 2122-6 du même code dans sa rédaction issue de la loi du 20 août 2008. Comme on l'a rappelé, cet article, rendu obsolète par le présent projet de loi, avait deux objets :

– prévoir une négociation nationale interprofessionnelle suivie d'une future loi « *sur les moyens de renforcer l'effectivité de la représentation collective du personnel dans les petites entreprises et d'y mesurer l'audience des organisations syndicales* » ;

– instituer, à titre transitoire et pour les seules branches dans lesquelles plus de la moitié des salariés étaient employés dans des entreprises de moins de onze salariés, une présomption simple de représentativité pour les syndicats affiliés aux centrales représentatives au plan national interprofessionnel, ainsi qu'une représentativité des syndicats répondant à l'ensemble des critères de représentativité autres que l'audience.

L'article 2 du présent projet *supra* a supprimé cette rédaction, la remplaçant par la définition d'un régime spécifique d'appréciation de l'audience propre aux branches de la production agricole. Les références à l'ancien article L. 2122-6 doivent donc également être supprimées.

Les **alinéas 5 à 7** procèdent à la même suppression de référence obsolète dans les articles du code de l'aviation civile qui prévoient des règles dérogatoires pour la représentativité des syndicats des personnels navigants techniques (pilotes) et la validation des accords collectifs concernant exclusivement ces mêmes personnels.

Enfin, les **alinéas 8 à 10** procèdent au toilettage des dispositions non codifiées (car transitoires) de la loi du 20 août 2008.

*

La Commission est saisie de l'amendement AS 13 de M. Dominique Tian, tendant à la suppression de l'article.

M. Dominique Tian. L'amendement est défendu.

M. le rapporteur. Avis défavorable.

La Commission rejette l'amendement AS 13.

Elle adopte ensuite successivement les trois amendements de coordination AS 27, AS 28 et AS 29 du rapporteur.

Puis elle adopte l'article 5 modifié.

Après l'article 5

La Commission est saisie des amendements AS 2 et AS 3 de M. Francis Vercamer.

M. Francis Vercamer. Je défendrai en même temps les deux amendements. L'un et l'autre tendent à mesurer l'audience des organisations patronales, le second étant de repli.

M. le ministre. Ce n'est pas là l'objet du texte qui vous est soumis. C'est d'abord aux partenaires sociaux qu'il revient d'aborder cette question. La représentativité syndicale a été abordée avec les partenaires sociaux, ce qui a donné lieu au texte adopté en 2008. Il faut continuer à travailler sur ce sujet de la représentativité des organisations patronales, mais à chaque jour suffit sa peine.

M. le rapporteur. L'amendement AS 2 est contestable en ce qu'il tranche d'emblée entre le principe « une entreprise, une voix » et le principe « autant de voix que de salariés » ; cela mérite un débat. Quant à l'amendement AS 3, il présente un risque d'inconstitutionnalité, dans la mesure où il prévoit une sorte d'injonction au Gouvernement.

Sur le fond, la mesure de la représentativité patronale est inéluctable et interviendra sans doute rapidement. C'est dans l'intérêt même des centrales

patronales – mais c’est à elles de s’en saisir, et nous n’avons pas à leur donner de leçons.

La Commission rejette successivement les deux amendements AS 2 et AS 3.

Article 6

(art. L. 2234-4 du code du travail)

Institution de commissions paritaires pour les très petites entreprises

Assurément le plus controversé du projet de loi, le présent article donnait, dans le texte tel que voté par le Sénat, une base légale à la création, par accord collectif et donc facultativement, de « *commissions paritaires pour les très petites entreprises* » sur une base territoriale, de préférence régionale. Votre commission des affaires sociales a supprimé cet article.

1. L’existant : l’essor limité des commissions paritaires territoriales

Le législateur a instauré en 1982 une faculté de créer par accord collectif des commissions paritaires locales ou départementales, professionnelles ou interprofessionnelles. Destinées dans un premier temps aux seules petites entreprises, ces commissions ont vu en 2004 leur compétence étendue à toutes les entreprises et peuvent depuis cette date être constituées aussi au niveau régional. Leurs missions, définies à l’article L. 2234-2 du code du travail, comprennent :

– l’élaboration et l’application d’accords collectifs, voire la négociation et la conclusion de ces accords en leur sein, pourvu qu’ils soient « *d’intérêt local, notamment en matière d’emploi et de formation professionnelle continue* » ;

– l’examen des réclamations individuelles et collectives, ainsi que de toutes autres questions relatives aux conditions d’emploi et de travail.

En pratique, dans ce cadre légal ou non, un certain nombre de commissions paritaires, professionnelles ou interprofessionnelles, fonctionnent à des niveaux infranationaux, notamment régional et départemental. Leur bilan, tel qu’il est effectué dans le récent avis consacré par le Conseil économique, social et environnemental au dialogue social territorial⁽¹⁾, a été présenté dans l’exposé général du présent rapport (voir p. 16).

2. De la position commune du 9 avril 2008 à la lettre commune du 20 janvier 2010

Par ailleurs, comme votre rapporteur l’a déjà exposé (voir p. 20 *sq*), la perspective de la réforme de la représentativité des organisations syndicales impliquait un traitement spécifique du cas des TPE. Dans ce contexte, la position commune du 9 avril 2008 sur la représentativité, le développement du dialogue social et le financement du syndicalisme, signée par deux organisations patronales

(1) « *Réalité et avenir du dialogue social territorial* », sur le rapport de M. Jean-Louis Walter, 2009.

et deux organisations syndicales ⁽¹⁾, a évoqué la question des PME et TPE à son article 11 (*reproduit en annexe du présent rapport*), prévoyant notamment la création d'un groupe de travail paritaire chargé d'envisager entre autres « *les modalités spécifiques aux TPE permettant de renforcer le développement du dialogue social, en y associant au mieux les salariés concernés* ».

Puis, après l'échec d'une négociation nationale interprofessionnelle sur la question, une organisation patronale et quatre organisations de salariés ⁽²⁾ ont signé, le 20 janvier 2010, une « *lettre commune* » à l'attention du Premier ministre et du ministre chargé du travail (*reproduite en annexe du présent rapport*), dans laquelle, privilégiant l'idée d'une représentation des salariés des TPE qui serait externe à l'entreprise, ils appelaient à la constitution de « *commissions paritaires territoriales* » où les représentants salariés seraient élus (après une phase transitoire) et dont les missions comprendraient l'aide en matière de dialogue social, l'information et la sensibilisation en matière de relations du travail, ainsi que l'application des accords collectifs de travail (la négociation et la conclusion directes d'accords collectifs n'étant en revanche pas évoquées).

3. Le dispositif proposé

Les **alinéas 1 à 6** du présent article, tel que voté par le Sénat, nommaient la nouvelle institution proposée – la « *commission paritaire pour les très petites entreprises* » – et l'inséraient dans le code du travail. Cette insertion était opérée juste après les articles relatifs aux commissions paritaires locales existantes présentées *supra*, qui étaient rebaptisées, par opposition, « *commissions paritaires territoriales pour l'ensemble des entreprises* ».

a) Champ et mise en place des commissions

L'**alinéa 7** disposait que les nouvelles commissions pour les TPE seraient mises en place par accord collectif de travail passé dans les conditions de droit commun (compte tenu de la référence faite à l'article L. 2231-1 du code du travail). Elles n'étaient donc pas obligatoires, puisqu'impliquant un accord.

Fidèle à la préférence exprimée par l'organisation patronale signataire de la lettre commune du 20 janvier 2010, la combinaison des **alinéas 7 et 8** privilégiait, pour leur échelon territorial, le niveau régional, qui était le premier nommé, mais n'excluait ni le niveau national, ni le niveau départemental, également autorisés. En revanche, la création de commissions au niveau « *local* », admise dans le projet de loi initial, avait été supprimée dès l'examen au Sénat à l'initiative du rapporteur de la commission des affaires sociales, M. Alain Gournac. Des commissions infradépartementales paraissaient donc exclues.

(1) Respectivement la CGPME et le MEDEF d'une part, la CFDT et la CGT d'autre part.

(2) Respectivement l'UPA d'une part, la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC et la CGT d'autre part.

Enfin, le texte était silencieux sur le caractère professionnel, sectoriel ou interprofessionnel de ces commissions. Toutes les options étaient donc ouvertes, étant entendu que dans l'esprit des signataires de la lettre commune, les commissions auraient plutôt une vocation transversale, donc interprofessionnelle.

b) Compétences des commissions

Les compétences des nouvelles commissions étaient définies par les **alinéas 7 et 9**, ce dernier constituant un apport fondamental du Sénat, à l'initiative du rapporteur de sa commission des affaires sociales :

– il s'agissait « *d'assurer un suivi de l'application des conventions et accords collectifs de travail [et] d'apporter une aide en matière de dialogue social aux salariés et aux employeurs des entreprises de moins de onze salariés* » ;

– dans ce cadre, avait spécifié le Sénat, les commissions « *ne sont investies d'aucune mission de contrôle des entreprises dans le champ considéré [et] leurs membres n'ont pas la faculté de pénétrer à l'intérieur d'une entreprise, sans l'accord de l'employeur* ».

Il convient d'insister sur le fait que ces compétences étaient définies en retrait de celles des commissions paritaires territoriales existantes, destinées à toutes les entreprises, qui peuvent notamment être le cadre de la négociation et de la conclusion d'accords collectifs, ce qui était exclu pour les nouvelles commissions pour les TPE. Cette absence de tout pouvoir normatif était en pleine cohérence avec la dédicace des nouvelles commissions aux seules TPE : des commissions dédiées à ces entreprises ne sauraient avoir de faculté normative, sauf à admettre que le droit du travail (dans sa partie conventionnelle) pourrait être différent selon la taille des entreprises. Or, l'un des objectifs est, au contraire, de mieux diffuser dans toutes les entreprises l'ensemble des dispositions légales ou conventionnelles en vigueur, y compris celles qui ne sont souvent mises en vigueur que dans les grandes entreprises, compte tenu de leur complexité ou de la nécessité d'un accord collectif préalable (qui est le plus souvent un accord d'entreprise), et sont pourtant de nature à rendre les emplois plus attractifs : régimes de prévoyance, mécanismes d'intéressement et d'épargne salariale, *etc.* Il est à noter que des exonérations sociales et fiscales sont attachées à nombre de ces dispositifs : il est légitime que ce type d'aides fiscales bénéficient équitablement aux entreprises de toutes tailles. Quand la diffusion de ces dispositifs demande un accord collectif, c'est toutefois au niveau des branches qu'il aurait dû être passé, les nouvelles commissions n'ayant aucun pouvoir normatif ; les prérogatives des branches étaient donc respectées.

D'après les personnes auditionnées par votre rapporteur et au regard des expériences existantes d'instances paritaires locales, les nouvelles commissions pourraient aussi jouer un rôle important en matière d'information sur le droit du travail, de prévention des conflits, ou encore de mesures destinées à améliorer

l'attractivité et la qualité de l'emploi dans les TPE ainsi que la gestion des parcours professionnels.

Votre rapporteur a toutefois observé que la formule selon laquelle les commissions auraient une mission de « *suivi de l'application des conventions et accords collectifs de travail* » entretenait une ambiguïté sur leurs compétences. Certains craignaient, en effet, qu'il ne s'agisse de leur donner un pouvoir de contrôle, alors que tel n'était pas le cas : même les organisations syndicales de salariés ne revendiquent pas de telles prérogatives. Il convient également d'être conscient que les conventions qu'auraient « suivi » les commissions sont essentiellement des conventions de branche (en l'absence d'accords d'entreprise dans les TPE) ; or les branches ont souvent déjà leurs propres structures paritaires de suivi et d'interprétation de leurs conventions avec lesquelles il ne serait pas opportun d'interférer. De même, certains voyaient dans l'aide au dialogue social un risque d'intrusion dans les relations sociales propres à chaque entreprise. Ces observations avaient conduit votre rapporteur à proposer une réécriture des missions des commissions, que la suppression du présent article a rendue sans objet.

c) Composition des commissions

Les membres des commissions ne devaient pas être élus, ce qui est cohérent avec l'absence de pouvoir normatif de la nouvelle instance. L'**alinéa 10** renvoyait pour la composition des commissions aux accords collectifs les constituant ; pour les représentants des salariés, les résultats du scrutin de représentativité prévu à l'article 4 du présent projet devait cependant, cela va de soi, être pris en compte.

Les accords constitutifs des commissions devaient également comporter, pour leurs membres salariés, les dispositions mentionnées à l'article L. 2234-3 du code du travail, c'est-à-dire :

- des modalités d'absence du lieu de travail, de compensation ou maintien du salaire et d'indemnisation des frais de déplacement ;
- des modalités de protection contre le licenciement et plus généralement de bénéfice du régime légal des « salariés protégés ».

Du point de vue de votre rapporteur, l'intérêt de telles commissions résidant principalement dans leur capacité à mettre en contact de « vrais » représentants des salariés et des employeurs des TPE, il était également nécessaire d'imposer que leurs membres proviennent effectivement de ces entreprises.

*

La Commission est saisie des deux amendements identiques AS 8 de M. Jean Leonetti et plusieurs de ses collègues et AS 14 de M. Dominique Tian, tendant à supprimer l'article 6.

M. Élie Aboud. La suppression de l'article 6 se recommande par toutes les raisons déjà évoquées.

M. le ministre. Il faut éviter de faire dire à cet article ce qu'il ne dit pas. Le dialogue social suppose confiance et respect mutuel : c'est ce que permettent les commissions paritaires et il serait dommage d'y renoncer. Les propositions de M. le rapporteur apporteront par ailleurs des clarifications tout à fait acceptables.

M. Dominique Tian. On ne fait pas le bonheur des gens contre eux. Pourquoi imposer une mesure que les salariés ne demandent pas et contre laquelle les chefs d'entreprise se dressent vent debout ? La suppression de l'article 6 est une bonne œuvre pour éviter de complexifier une situation déjà complexe.

Mme Marie-Christine Dalloz. Compte tenu des interrogations qu'avait suscitées chez moi la lecture du texte, j'ai cosigné l'amendement AS 8. Les éclaircissements du rapporteur et du ministre, ainsi que l'amendement AS 31 du rapporteur, me conviennent et je retire donc cette signature.

M. Arnaud Richard. Pour ma part, j'y ajoute la mienne, qui compensera le retrait de Marie-Christine Dalloz.

La Commission adopte les amendements identiques AS 8 et AS 14.

En conséquence, l'article 6 est supprimé. Les amendements AS 4 de M. Alain Vidalies, AS 30 et AS 31 du rapporteur, AS 5 de M. Francis Vercamer, AS 32 du rapporteur, AS 6 rectifié et AS 7 de M. Alain Vidalies, ainsi qu'AS 33 et AS 34 du rapporteur n'ont plus d'objet.

Article 7

Rapport sur la mise en place des commissions paritaires pour les TPE et sur la négociation interprofessionnelle sur la représentation du personnel

Le présent article, que le Sénat n'a pas amendé, prévoit le dépôt au Parlement, par le Gouvernement, d'un premier bilan. Ce rapport devra être déposé dans les deux ans suivant le premier scrutin de représentativité. L'intérêt de ce document est qu'il aura deux sujets, qu'il permettra donc de mettre en perspective et de rapprocher le cas échéant :

– la mise en place par voie d'accords collectifs des nouvelles commissions paritaires pour les TPE ;

– les résultats de la négociation interprofessionnelle sur la représentation du personnel.

Sur ce dernier point, non traité par ailleurs dans le présent projet de loi, il convient de rappeler que les partenaires sociaux nationaux ont débuté, durant l'été 2009, une « *délibération sociale* » sur la modernisation du dialogue social, la phase de « *délibération* » étant dans leur méthode de travail un préalable à une

éventuelle négociation formalisée. Ils en ont ensuite séparé la question du dialogue social dans les TPE, qui a été l'objet, comme on l'a rappelé en introduction, d'une négociation spécifique abandonnée en décembre 2009, puis d'une « *lettre commune* » signée le 20 janvier 2010 par une seule organisation patronale avec quatre syndicats de salariés, laquelle est à l'origine de la création des commissions paritaires pour les TPE du présent projet.

Pendant ce temps, la délibération sociale initiale, recentrée sur les institutions représentatives du personnel, avançait lentement avec la tenue de plusieurs séances de concertation consacrées à la méthodologie d'établissement préalable d'un état des lieux de ces institutions ; l'ouverture d'une véritable « *négociation* », plusieurs fois annoncé, a toujours été reporté jusqu'à présent.

Il reste donc à souhaiter que la négociation sur les institutions représentatives du personnel à proprement parler s'ouvre. Elle pourrait alors reposer, sous un autre angle, la question de la représentation des salariés dans les entreprises de petite taille (notamment dans les PME au-delà des seules TPE). C'est pourquoi une analyse croisée de cette négociation et de l'application du présent projet de loi sera opportune.

*

La Commission est saisie de l'amendement AS 15 de M. Dominique Tian, tendant à la suppression de l'article.

M. Dominique Tian. L'amendement est défendu.

M. le rapporteur. Après le rejet de l'article 6, l'adoption de cet amendement de suppression paraîtrait logique...

M. le ministre. Mieux vaut rejeter l'amendement, afin de pouvoir rediscuter du texte.

M. le rapporteur. Il est vrai que, le rapport de l'article 7 ne devant pas traiter seulement des commissions paritaires, mieux vaut en effet le conserver.

La Commission rejette l'amendement AS 15.

Elle adopte ensuite l'amendement de précision AS 35 du rapporteur.

Puis, elle adopte l'article 7 modifié.

Après l'article 7

La Commission est saisie de l'amendement AS 16 de M. Dominique Tian, portant article additionnel après l'article 7.

M. Dominique Tian. Les seuils sont un obstacle à la création d'emplois. Il conviendrait donc, à titre expérimental, de s'en affranchir.

M. Roland Muzeau. Il est dangereux de toucher aux seuils, qui déterminent des droits et diverses modalités d'exercice des relations sociales, ainsi que l'existence des comités d'hygiène et de sécurité.

M. le ministre. Le dialogue social doit toujours prédominer sur la loi, sur ce sujet aussi : attendons la conclusion des discussions en cours, entre partenaires sociaux, sur les institutions représentatives du personnel. Avis défavorable.

M. le rapporteur. Même avis.

La Commission rejette l'amendement AS 16.

Article 8

Report des élections prud'homales

Le présent article, que le Sénat n'a pas amendé, autorise le report, pour deux ans au plus, des prochaines élections prud'homales.

Les dernières élections prud'homales s'étant déroulées le 3 décembre 2008, l'élection des nouveaux conseillers prud'hommes devrait se tenir en décembre 2013, au terme de leur mandat fixé légalement à cinq ans, en l'absence de disposition dérogatoire. La mesure proposée consiste à autoriser un report de cette échéance jusqu'au 31 décembre 2015, la date effective des nouvelles élections étant fixée, par décret, à cette date au plus tard. Le mandat des conseillers prud'hommes en fonction serait prorogé jusqu'à cette date.

Le Gouvernement, dans l'étude d'impact adjointe au présent projet de loi, justifie ce report par deux types de considérations.

● Il y a d'abord des considérations d'opportunité tenant à la proximité de l'échéance de décembre 2013 avec d'autres échéances :

– le nouveau scrutin de représentativité dans les TPE (*cf.* article 4 *supra*) aurait lieu fin 2012 ; les salariés des TPE pourraient mal comprendre les enjeux de scrutins successifs et donc s'abstenir plus massivement ;

– dans le cadre du processus prévu par la loi du 20 août 2008, la première publication des résultats cumulés d'audience syndicale dans l'ensemble des entreprises où sont organisées des élections professionnelles doit avoir lieu au plus tard en août 2013. Cela pourrait poser un problème de lisibilité pour les électeurs, qui seraient découragés de participer juste après à des élections prud'homales qui sont aussi, à leur manière, un test d'audience syndicale ;

– les élections territoriales devraient avoir lieu au début de 2014 (selon de nouvelles modalités), ainsi que des élections municipales, européennes et sénatoriales.

À ces arguments, on peut ajouter qu'une proximité temporelle du processus de consolidation des résultats d'audience syndicale et des élections prud'homales entraînerait pour les administrations du ministère chargé du travail un pic d'activité difficile à gérer.

● Par ailleurs, le report des élections prud'homales a aussi pour objet de laisser plus de temps à une réflexion sur l'évolution de ces élections. Partant du constat de la baisse constante du taux de participation, passé de 62,1 % en 1979 à 25,6 % en 2008, le Gouvernement s'interroge en effet sur leur avenir.

À la demande du Gouvernement, M. Jacky Richard, conseiller d'État, a remis en avril 2010 un rapport intitulé : « *Pour le renforcement de la légitimité de l'institution prud'homale : quelle forme de désignation des conseillers prud'hommes ?* ». Après avoir évoqué la complexité et les coûts du dispositif en vigueur – le coût unitaire, par électeur inscrit, des élections prud'homales étant supérieur à celui de toutes les élections politiques –, ce document envisage trois options :

– le maintien de l'élection des conseillers prud'hommes par tous les salariés et employeurs, avec seulement une simplification et une modernisation des modalités de vote (en s'inspirant des solutions retenues pour le nouveau scrutin de représentativité dans les TPE par le présent projet de loi : généralisation du vote par internet ou par correspondance et suppression du vote à l'urne) ;

– une désignation des conseillers prud'hommes par les organisations syndicales sur la base des résultats consolidés d'audience électorale que donnera l'application de la loi du 20 août 2008 sur la représentativité, cette option se heurtant toutefois à deux difficultés majeures : l'absence, à cette heure, d'évaluation de l'audience des organisations patronales ; de réelles difficultés de droit par rapport aux principes de l'impartialité des juges et de l'égal accès aux charges publiques (car on créerait un « monopole » syndical de désignation aux dépens des non-syndiqués) ;

– une élection indirecte par des collèges électoraux *ad hoc*, celui des salariés étant constitué par les élus du personnel (dans les entreprises où il y en a) et par les membres des nouvelles commissions paritaires pour les TPE créées par l'article 6 du présent projet de loi.

Le rapport de M. Richard prend partie pour cette dernière option. Cependant, la majorité des organisations syndicales, tant de salariés que d'employeurs, auditionnées par votre rapporteur ont manifesté de sérieuses réticences quant à un abandon de l'élection des conseillers prud'hommes au suffrage universel direct des salariés et des employeurs.

Certains font observer que l'échec relatif, en termes de participation, de la généralisation du vote par correspondance sans justification et de l'expérimentation du vote électronique en 2008 ne signifie pas forcément que ces pistes de réforme *a minima* sont insuffisantes ; les mentalités et les pratiques évoluent ; l'option d'une simple modernisation des modalités de vote ne devrait donc pas être écartée. Les problèmes de droit ainsi que ceux de représentation des salariés des TPE et des demandeurs d'emploi (actuellement électeurs aux élections prud'homales) que posent les options de désignation ou d'élection indirecte des conseillers prud'hommes sont également mis en avant.

En tout état de cause, il s'agit là de débats pour l'avenir ; le simple report de la prochaine échéance par le présent article n'engage en rien cet avenir.

*

La Commission est saisie de l'amendement AS 17 de M. Dominique Tian, tendant à la suppression de l'article.

M. Dominique Tian. L'amendement est défendu.

M. le rapporteur. Défavorable. J'ai expliqué tout à l'heure pourquoi.

La Commission rejette l'amendement AS 17.

Elle adopte ensuite l'amendement de précision AS 36 du rapporteur.

Elle adopte l'article 8 modifié.

M. Roland Muzeau. Si le texte sorti du Sénat – où notre groupe, comme l'opposition en général, s'était abstenu, – avait pu être un peu amélioré par les amendements défendus par le rapporteur, nous nous serions probablement abstenus à notre tour sur l'ensemble du projet. Compte tenu de la suppression de l'article 6, nous voterons contre ce texte, en attendant de voir ce que réserve la séance publique.

M. Jean-Patrick Gille. Je ne suis pas satisfait de la réponse du rapporteur sur l'articulation des diverses commissions au niveau régional. Votre projet semble prévoir qu'il y ait deux sortes de commissions – celles où on parle et celles où l'on négocie. Toujours est-il que le rejet de l'article 6 change la situation – mais sans doute nos collègues se ressaisiront-ils lors de l'examen en séance publique. En attendant de voir comment les choses évolueront, notre groupe réserve son vote.

La Commission adopte alors l'ensemble du projet de loi modifié.

*

En conséquence, la Commission des affaires sociales demande à l'Assemblée nationale d'adopter le présent projet de loi dans le texte figurant dans le document joint au présent rapport.

TABLEAU COMPARATIF⁽¹⁾

| Dispositions en vigueur | Texte adopté par le Sénat | Texte adopté par la commission |
|--|--|--|
| Code du travail | Projet de loi complétant les dispositions relatives à la démocratie sociale issues de la loi du 20 août 2008 | |
| | Article 1^{er} | Article 1^{er} |
| Art. L.2122-5. – Dans les branches professionnelles, sont représentatives les organisations syndicales qui : | La première phrase du 3° de l'article L. 2122-5 du code du travail est ainsi modifiée : | |
| 1° Satisfont aux critères de l'article L. 2121-1 ; | | |
| 2° Disposent d'une implantation territoriale équilibrée au sein de la branche ; | | |
| 3° Ont recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires aux comités d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, additionnés au niveau de la branche. La mesure de l'audience s'effectue tous les quatre ans. | 1° Après les mots : « suffrages exprimés », sont insérés les mots : « résultant de l'addition au niveau de la branche, d'une part, des suffrages exprimés » ; | |
| | 2° Les mots : « additionnés au niveau de la branche » sont remplacés par les mots : « d'autre part, des suffrages exprimés aux élections concernant les entreprises de moins de onze salariés dans les conditions prévues aux articles L. 2122-10-1 et suivants. » | 2° Les mots mots : « et, d'autre part, exprimés <i>au scrutin</i> concernant... ... suivants. » |
| | | Amendements AS 18 et AS 19 |

(1) Dans la colonne « Texte adopté par le Sénat », les dispositions suivies d'un astérisque sont détaillées en annexe.

Dispositions en vigueur

Art. L.2122-6. – Dans les branches dans lesquelles plus de la moitié des salariés sont employés dans des entreprises où, en raison de leur taille, ne sont pas organisées d'élections professionnelles permettant d'y mesurer l'audience des organisations syndicales, et jusqu'à l'intervention d'une loi suivant les résultats d'une négociation nationale interprofessionnelle, aboutissant au plus tard le 30 juin 2009, sur les moyens de renforcer l'effectivité de la représentation collective du personnel dans les petites entreprises et d'y mesurer l'audience des organisations syndicales, sont présumées, sans préjudice de la preuve du contraire, représentatives les organisations syndicales de salariés affiliées à des organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Sont également considérées comme représentatives pendant cette période les organisations syndicales qui satisfont aux critères mentionnés à l'article L. 2121-1 autres que celui de l'audience.

Art. L. 2122-9. – Sont représentatives au niveau national et interprofessionnel les organisations syndicales qui :

1° Satisfont aux critères de l'article L. 2121-1 ;

2° Sont représentatives à la fois dans des branches de l'industrie, de la construction, du commerce et des services ;

**Texte adopté
par le Sénat**

Article 2

L'article L. 2122-6 du même code est ainsi rédigé :

« Art. L. 2122-6. – Dans les branches concernant exclusivement les activités agricoles mentionnées aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 et au 2° de l'article L. 722-20 du code rural et de la pêche maritime*, le seuil fixé au 3° de l'article L. 2122-5 du présent code⁽¹⁾ est apprécié au regard des suffrages exprimés aux élections des membres représentant les salariés de la production agricole aux chambres départementales d'agriculture mentionnées à l'article L. 511-7 du code rural et de la pêche maritime*.»

Article 3

Le 3° de l'article L. 2122-9 du même code est ainsi modifié :

Texte adopté par la commission

Article 2

Sans modification

Article 3

(1) Cf. l'article 1^{er} du projet de loi.

| Dispositions en vigueur | Texte adopté par le Sénat | Texte adopté par la commission |
|---|--|--|
| <p>3° Ont recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires aux comités d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, additionnés au niveau de la branche.</p> | <p>1° À la première phrase, après les mots : « suffrages exprimés », sont insérés les mots : « résultant de l'addition au niveau national et interprofessionnel des suffrages exprimés » et les mots : « additionnés au niveau de la branche » sont remplacés par les mots : « des suffrages exprimés aux élections concernant les entreprises de moins de onze salariés dans les conditions prévues aux articles L. 2122-10-1 ⁽¹⁾ et suivants ainsi que des suffrages exprimés aux élections des membres représentant les salariés aux chambres départementales d'agriculture dans les conditions prévues à l'article L. 2122-6 ⁽²⁾ » ;</p> | <p>1° À la première ...</p> |
| <p>Sont également pris en compte les résultats de la mesure de l'audience prévue à l'article L. 2122-6, s'ils sont disponibles. La mesure de l'audience s'effectue tous les quatre ans.</p> | <p>2° La seconde phrase est supprimée.</p> | <p>... ex-primés <i>au scrutin</i> concernant ...</p> |
| | <p>Article 4</p> | <p>Article 4</p> |
| | <p>I. – Après la section 4 du chapitre II du titre II du livre I^{er} de la deuxième partie du même code, il est inséré une section 4 bis ainsi rédigée :</p> | <p>... à l'article L. 2122-6 » ; Amendement AS 20</p> |
| | <p>« Section 4 bis « Mesure de l'audience des organisations syndicales concernant les entreprises de moins de onze salariés</p> | |
| | <p>« Art. L. 2122-10-1. – En vue de mesurer l'audience des organisations syndicales auprès des salariés des entreprises de moins de onze salariés, à l'exception de ceux relevant des branches mentionnées à l'article L. 2122-6⁽³⁾, un scrutin est organisé au niveau régional tous les quatre ans. Ce scrutin a lieu au cours d'une période fixée par décret.</p> | |

(1) Cf. l'article 4 du projet de loi.

(2) Cf. l'article 2 du projet de loi.

(3) Cf. l'article 2 du projet de loi.

Dispositions en vigueur

Texte adopté
par le Sénat

Texte adopté par la commission

« Art. L. 2122-10-2. – Sont électeurs les salariés des entreprises qui emploient moins de onze salariés au 31 décembre de l'année précédant le scrutin, titulaires d'un contrat de travail à cette date, âgés de seize ans révolus et ne faisant l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques.

« Art. L. 2122-10-3. – Par dérogation à leurs obligations relatives au secret professionnel, les caisses de sécurité sociale communiquent aux services du ministre chargé du travail les données relatives aux entreprises employant un ou plusieurs salariés ainsi que les données relatives à ces salariés portées sur les déclarations sociales et nécessaires à la constitution de la liste électorale.

« Art. L. 2122-10-4. – La liste électorale est établie par l'autorité compétente de l'État. Les électeurs sont inscrits dans deux collèges, d'une part, un collège "cadres", d'autre part, un collège "non cadres", en fonction des informations relatives à l'affiliation à une institution de retraite complémentaire portées sur les déclarations sociales dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État.

« Art. L. 2122-10-5. – Tout électeur ou un représentant qu'il aura désigné peut saisir le juge judiciaire d'une contestation relative à une inscription sur la liste électorale, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État.

« Le juge saisi d'une contestation vérifie que les électeurs concernés remplissent les conditions fixées à l'article L. 2122-10-2.

« Art. L. 2122-10-6. – Les organisations syndicales de salariés qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans, et auxquelles les statuts

« Art. L. 2122-10-2. ...

... travail *au cours de ce mois de décembre*, âgés ...

... droits civiques.

Amendement AS 21

« Art. L. 2122-10-4. – ...

... sociales *des entreprises*, dans ...
... Conseil d'État.

Amendement AS 22

« Le juge ...

... fixées *aux articles L. 2122-10-2 et L. 2122-10-4.*

Amendement AS 23

Dispositions en vigueur

Texte adopté
par le Sénat

Texte adopté par la commission

donnent vocation à être présentes dans le champ géographique concerné ainsi que les syndicats affiliés à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel se déclarent candidats auprès des services du ministère chargé du travail dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État.

« Art. L. 2122-10-7. – Le scrutin a lieu par voie électronique et par correspondance.

« Les conditions de son déroulement sont déterminées par décret en Conseil d'État.

« Art. L. 2122-10-8. – Les règles établies par les articles L. 10 et L. 67 du code électoral* s'appliquent aux opérations électorales.

« Art. L. 2122-10-9. – L'employeur laisse aux salariés le temps nécessaire pour voter depuis leur lieu de travail. Ce temps est considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

« Art. L. 2122-10-10. – L'employeur laisse aux salariés de son entreprise désignés dans le cadre de ce scrutin en tant qu'assesseur, délégué et mandataire des organisations syndicales candidates le temps nécessaire pour remplir leurs fonctions. Ce temps est considéré comme temps de travail et payé à l'échéance normale.

« L'exercice par un salarié des fonctions d'assesseur, délégué et mandataire des organisations syndicales candidates ne peut être la cause d'une sanction ou d'une rupture du contrat de travail par l'employeur.

« Art. L. 2122-10-7. – ...

... correspondance. *Lorsqu'il n'en dispose pas, l'employeur n'a pas l'obligation de mettre à la disposition des salariés le matériel informatique permettant le vote par voie électronique.*

Amendement AS 24

« Art. L. 2122-10-9. – ...

... travail. *Lorsque le vote a lieu pendant les horaires de travail, ce temps ...*

... normale.

Amendement AS 25

« Art. L. 2122-10-10. – ...

... fonctions. *Le temps effectivement passé pour l'exercice de ces fonctions, y compris hors de l'entreprise, pendant les horaires de travail est ...*

... normale.

Amendement AS 26

Dispositions en vigueur

Section 5
Dispositions d'application

Art. L. 2122-7. – Sont représentatives au niveau de la branche à l'égard des personnels relevant des collèges électoraux dans lesquels leurs règles statutaires leur donnent vocation à présenter des candidats les organisations syndicales catégorielles qui sont affiliées à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale et qui remplissent les conditions de l'article L. 2122-5 dans ces collèges ou bien les conditions de l'article L. 2122-6.

Art. L. 7111-8. – Dans les branches qui couvrent les activités des entreprises de presse, publications quotidiennes ou périodiques et agences de presse, ainsi que les activités des entreprises de communication au public par voie électronique ou de communication audiovisuelle, sont représentatives à l'égard des personnels mentionnés à l'article L. 7111-1 les organisations syndicales qui remplissent les conditions de l'article L. 2122-5 dans les collèges électoraux de journalistes, ou bien les conditions de l'article L. 2122-6.

**Texte adopté
par le Sénat**

« Art. L. 2122-10-11. – Les contestations relatives au déroulement des opérations électorales sont de la compétence du juge judiciaire dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État. »

II (nouveau). – La section 5 du chapitre II du titre II du livre I^{er} de la deuxième partie du même code est complétée par un article L. 2122-13 ainsi rédigé :

« Art. L. 2122-13. – Avant l'ouverture du scrutin prévu à l'article L. 2122-10-1, le ministre chargé du travail présente au Haut conseil du dialogue social les modalités retenues pour son organisation. »

Article 5

I. – Le code du travail est ainsi modifié :

1° Aux articles L. 2122-7 et L. 7111-8, les mots : « ou bien les conditions de l'article L. 2122-6⁽¹⁾ » sont supprimés ;

Texte adopté par la commission

Article 5

(1) Cf. l'article 2 du projet de loi.

Dispositions en vigueur

Art. L. 2232-2. – La validité d'un accord interprofessionnel est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience prévue au 3° de l'article L. 2122-9, au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

Sont également pris en compte les résultats de la mesure de l'audience prévue à l'article L. 2122-6, lorsqu'ils sont disponibles.

L'opposition est exprimée dans un délai de quinze jours à compter de la date de notification de cet accord, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-8.

Art. L.2232-6. – La validité d'une convention de branche ou d'un accord professionnel est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience prévue au 3° de l'article L. 2122-5 ou, le cas échéant, dans le cadre de la mesure de l'audience prévue à l'article L. 2122-6, au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations à ces mêmes élections ou, le cas échéant, dans le cadre de la même mesure d'audience, quel que soit le nombre de votants.

**Texte adopté
par le Sénat**

2° Le deuxième alinéa de l'article L. 2232-2 est supprimé ;

Texte adopté par la commission

2° bis *Au premier alinéa de l'article L. 2232-6 et au dernier alinéa de l'article L. 2232-7, les mots : « dans le cadre de la mesure de l'audience prévue » sont remplacés par les mots : « aux élections visées » et les mots : « ou, le cas échéant, dans le cadre de la même mesure d'audience » sont supprimés. »*

Amendement AS 27

Dispositions en vigueur

L'opposition est exprimée dans un délai de quinze jours à compter de la date de notification de cet accord ou de cette convention, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-8.

Art. L.2232-7. — La représentativité reconnue à une organisation syndicale catégorielle affiliée à une confédération syndicale catégorielle au titre des salariés qu'elle a statutairement vocation à représenter lui confère le droit de négocier toute disposition applicable à cette catégorie de salariés.

Lorsque la convention de branche ou l'accord professionnel ne concerne qu'une catégorie professionnelle déterminée relevant d'un collège électoral, sa validité est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience prévue au 3° de l'article L. 2122-5 ou, le cas échéant, dans le cadre de la mesure de l'audience prévue à l'article L. 2122-6, au moins 30 % des suffrages exprimés dans ce collège en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli dans ce collège la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations à ces mêmes élections ou, le cas échéant, dans le cadre de la même mesure d'audience, quel que soit le nombre de votants.

**Texte adopté
par le Sénat**

Texte adopté par la commission

Dispositions en vigueur

Art. L.7111-10. – Lorsque la convention de branche ou l'accord ne concerne que les journalistes professionnels et assimilés, sa validité est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience prévue au 3° de l'article L. 2122-5 ou, le cas échéant, dans le cadre de la mesure de l'audience prévue à l'article L. 2122-6, au moins 30 % des suffrages exprimés dans le collège de journalistes en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés dans ce collège à ces élections ou, le cas échéant, dans le cadre de la même mesure d'audience, quel que soit le nombre de votants.

Code de l'aviation civile

Art. L. 423-9. – Dans les entreprises de transport et de travail aériens ou leurs établissements, lorsqu'un collège électoral spécifique est créé pour le personnel navigant technique, est représentative, à l'égard des personnels relevant de ce collège, l'organisation syndicale qui satisfait aux critères prévus à l'article L. 2121-1 du code du travail et qui a recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel dans ce collège, quel que soit le nombre de votants.

**Texte adopté
par le Sénat**

3° Au premier alinéa de l'article L. 2232-6, au second alinéa de l'article L. 2232-7 et à l'article L. 7111-10, les mots : « ou, le cas échéant, dans le cadre de la mesure de l'audience prévue à l'article L. 2122-6⁽¹⁾ » ainsi que les mots : « ou, le cas échéant, dans le cadre de la même mesure d'audience » sont supprimés.

II. – Le code de l'aviation civile est ainsi modifié :

Texte adopté par la commission

3° À l'article L. 7111-10,...

... supprimés.

Amendement AS 28

(1) Cf. l'article 2 du projet de loi.

Dispositions en vigueur

Dans les branches qui couvrent les activités de transport et de travail aériens, sont représentatives, à l'égard du personnel navigant technique, les organisations syndicales qui remplissent les conditions prévues à l'article L. 2122-5 du code du travail dans les collèges électoraux de personnels navigants techniques, ou bien les conditions prévues à l'article L. 2122-6 du même code.

Art. L. 423-10. – Dans les entreprises dans lesquelles un collège électoral spécifique est créé pour les personnels navigants techniques, lorsque la convention de branche ou l'accord d'entreprise ou d'établissement ne concerne que les personnels navigants techniques, sa validité est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés dans ce collège spécifique au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés dans ce collège à ces élections, quel que soit le nombre de votants.

Lorsque la convention ou l'accord ne concerne que les personnels navigants techniques, sa validité est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience prévue au 3° de l'article L. 2122-5 du code du travail ou, le cas échéant, dans le cadre de la mesure de l'audience prévue à l'article L. 2122-6 du même code, au moins 30 % des suffrages exprimés dans le collège de personnels navigants techniques en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de

**Texte adopté
par le Sénat**

1° Au second alinéa de l'article L. 423-9, les mots : « , ou bien les conditions de l'article L. 2122-6⁽¹⁾ du même code » sont supprimés ;

2° Au second alinéa de l'article L. 423-10, les mots : « ou, le cas échéant, dans le cadre de la mesure de l'audience prévue à l'article L. 2122-6 du même code⁽²⁾ » ainsi que les mots : « ou, le cas échéant, dans le cadre de la même mesure d'audience » sont supprimés.

Texte adopté par la commission

(1) Cf. l'article 2 du projet de loi.

(2) Cf. l'article 2 du projet de loi.

Dispositions en vigueur

votants, et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés dans ce collège à ces élections ou, le cas échéant, dans le cadre de la même mesure d'audience, quel que soit le nombre de votants.

Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail

Art. 11. – I. – La première mesure de l'audience au niveau des branches professionnelles et au niveau national et interprofessionnel, prévue aux articles L. 2122-5 et L. 2122-9 du code du travail dans leur rédaction issue de la présente loi, est réalisée au plus tard cinq ans après la publication de la présente loi.

II. – Jusqu'à la première détermination des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel, telle que prévue au I du présent article, sont présumées représentatives à ce niveau les organisations syndicales de salariés présumées représentatives au niveau national et interprofessionnel à la date de publication de la présente loi, ainsi que toute organisation syndicale de salariés dont la représentativité est fondée sur les critères mentionnés à l'article L. 2121-1 du code du travail dans sa rédaction antérieure à la présente loi.

III. – Jusqu'à la première détermination des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau de la branche professionnelle, telle que prévue au I du présent article, sont présumés représentatifs à ce niveau les syndicats affiliés aux organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel mentionnées au II et les organisations syndicales de salariés déjà représentatives au niveau

**Texte adopté
par le Sénat**

III. – L'article 11 de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail est ainsi modifié :

1° Au I, les mots : « dans leur rédaction issue de la présente loi » sont supprimés ;

Texte adopté par la commission

Dispositions en vigueur

de la branche à la date de publication de la présente loi.

Pendant quatre ans à compter de la première détermination des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau des branches en application des articles L. 2122-5 et L. 2122-6 du code du travail dans leur rédaction issue de la présente loi, toute organisation syndicale affiliée à l'une des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel est présumée représentative au niveau de la branche.

IV. — Jusqu'aux résultats des premières élections professionnelles dans l'entreprise ou l'établissement, pour lesquelles la date fixée pour la première réunion de la négociation du protocole d'accord préélectoral est postérieure à la publication de la présente loi, est présumé représentatif à ce niveau tout syndicat affilié à l'une des organisations syndicales de salariés présumées représentatives au niveau national et interprofessionnel à la date de publication de la présente loi, ainsi que tout syndicat représentatif à ce niveau à la date de cette publication.

Est également présumé représentatif dans les mêmes conditions tout syndicat constitué à partir du regroupement de plusieurs syndicats dont l'un au moins est affilié à une organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et interprofessionnel à la date de publication de la présente loi.

V. — Pour son application à la fonction publique, l'article L. 2121-1 du code du travail reste en vigueur dans sa rédaction antérieure à l'entrée en vigueur de la présente loi jusqu'à l'intervention de dispositions législatives tenant compte de sa spécificité.

**Texte adopté
par le Sénat**

2° À la seconde phrase du III, les mots : « des articles L. 2122-5 et L. 2122-6 du code du travail⁽¹⁾ dans leur rédaction issue de la présente loi » sont remplacés par les mots : « de l'article L. 2122-5 du code du travail⁽²⁾ ».

Texte adopté par la commission

2° *Au second alinéa* du III, ...

... travail.

Amendement AS 29

(1) Cf. les articles 1er et 2 du projet de loi.

(2) Cf. l'article 1er du projet de loi.

Dispositions en vigueur

Code du travail

Deuxième partie

Les relations collectives de travail

Livre II

La négociation collective – les conventions et accords collectifs de travail

Titre III

Conditions de négociation et de conclusion des conventions et accords collectifs de travail

Chapitre IV

Commissions paritaires locales

**Texte adopté
par le Sénat**

Article 6

Le chapitre IV du titre III du livre II de la deuxième partie du code du travail est ainsi modifié :

1° Dans son intitulé, le mot :
« locales » est remplacé par le mot :
« territoriales » ;

2° Il est créé une section 1 intitulée : « Commissions paritaires territoriales pour l'ensemble des entreprises » et comprenant les articles L. 2234-1 à L. 2234-3* ;

3° Il est ajouté une section 2 ainsi rédigée :

« Section 2

« Commissions paritaires pour les très petites entreprises

« Art. L. 2234-4. – Des commissions paritaires régionales peuvent être constituées par accord conclu dans les conditions prévues à l'article L. 2231-1* afin, d'une part, d'assurer un suivi de l'application des conventions et accords collectifs de travail, d'autre part, d'apporter une aide en matière de dialogue social aux salariés et aux employeurs des entreprises de moins de onze salariés.

« Des commissions paritaires peuvent également être mises en place par accord conclu dans les conditions prévues à l'article L. 2231-1*, au niveau départemental ou national.

« Les commissions paritaires ne sont investies d'aucune mission de contrôle des entreprises dans le champ considéré. Leurs membres n'ont pas la faculté de pénétrer à l'intérieur d'une entreprise, sans l'accord de l'employeur, pour y exercer les missions prévues au premier alinéa.

Texte adopté par la commission

Article 6

Supprimé

Amendements AS 8 et AS 14

Dispositions en vigueur

**Texte adopté
par le Sénat**

Texte adopté par la commission

« Les accords instituant les commissions paritaires déterminent leur composition en tenant compte, pour les représentants des salariés, des résultats obtenus aux élections prévues aux articles L. 2122-10-1 et suivants⁽¹⁾ dans le champ couvert par la commission paritaire. L'article L. 2234-3* leur est applicable. »

Article 7

Dans les deux ans suivant la tenue de l'élection prévue aux articles L. 2122-10-1⁽²⁾ et suivants du code du travail, le Gouvernement présente au Parlement un rapport établissant un bilan des accords prévus à l'article L. 2234-4 du même code⁽³⁾ et des résultats de la négociation interprofessionnelle sur la représentation du personnel. Ce rapport peut proposer des adaptations législatives éventuelles découlant de ce bilan.

Article 8

La date du renouvellement général des conseils de prud'hommes est fixée par décret et, au plus tard, au 31 décembre 2015. Le mandat des conseillers prud'hommes est prorogé jusqu'à cette date.

Article 7

Dans ...
... tenue, *pour la première fois,*
du scrutin prévu aux articles ...

... de ce bilan.

Amendement AS 35

Article 8

La date du *prochain*
renouvellement ...

... cette date.

Amendement AS 36

(1) Cf. l'article 4 du projet de loi.

(2) Cf. l'article 4 du projet de loi.

(3) Cf. l'article 6 du projet de loi.

ANNEXE AU TABLEAU COMPARATIF

| | |
|--|----|
| Code électoral | 86 |
| Code rural et de la pêche maritime | 86 |
| Code du travail | 88 |

Code électoral

Art. L.10. – Nul ne peut être inscrit sur plusieurs listes électorales.

Art. L.67. – Tout candidat ou son représentant dûment désigné a le droit de contrôler toutes les opérations de vote, de dépouillement des bulletins et de décompte des voix, dans tous les locaux où s'effectuent ces opérations, ainsi que d'exiger l'inscription au procès-verbal de toutes observations, protestations ou contestations sur lesdites opérations, soit avant la proclamation du scrutin, soit après.

Les modalités d'application du présent article sont déterminées par un décret en Conseil d'État.

Code rural et de la pêche maritime

Art. L. 511-7. – Les membres des chambres d'agriculture sont élus pour six ans. Ils sont rééligibles.

Art. L. 722-1. – Le régime de protection sociale des non-salariés des professions agricoles est applicable aux personnes non salariées occupées aux activités ou dans les exploitations, entreprises ou établissements énumérés ci-dessous :

1° Exploitations de culture et d'élevage de quelque nature qu'elles soient, exploitations de dressage, d'entraînement, haras ainsi qu'établissements de toute nature dirigés par l'exploitant agricole en vue de la transformation, du conditionnement et de la commercialisation des produits agricoles lorsque ces activités constituent le prolongement de l'acte de production, ou structures d'accueil touristique, précisées par décret, situées sur l'exploitation ou dans les locaux de celle-ci, notamment d'hébergement et de restauration ;

2° Entreprises de travaux agricoles définis à l'article L. 722-2 ;

3° Travaux forestiers et entreprises de travaux forestiers définis à l'article L. 722-3 ;

4° Etablissements de conchyliculture et de pisciculture et établissements assimilés ainsi qu'activités de pêche maritime à pied professionnelle telle que définie par décret, sauf pour les personnes qui relèvent du régime social des marins ;

5° Activité exercée en qualité de non salariés par les mandataires des sociétés ou caisses locales d'assurances mutuelles agricoles dans les conditions prévues par décret ;

6° Entreprises artisanales rurales n'employant pas plus de deux ouvriers de façon permanente

Art. L. 722-20. – Le régime de protection sociale des salariés des professions agricoles est applicable, dans les conditions fixées par les titres IV, V et VI du présent livre, aux personnes salariées et assimilées énumérées ci-dessous:

1° Salariés occupés aux activités ou dans les entreprises ou établissements définis à l'article L. 722-1, à l'exception de l'activité mentionnée au 5° dudit article;

2° Gardes-chasse, gardes-pêche, gardes forestiers, jardiniers, jardiniers gardes de propriété et, de manière générale, toutes les personnes qui, n'ayant pas la qualité d'entrepreneur, sont occupées par des groupements et sociétés de toute nature ou des particuliers à la mise en état et à l'entretien des jardins ;

3° Employés de maison au service d'un exploitant agricole lorsqu'ils exercent habituellement leur activité sur le lieu de l'exploitation agricole ;

4° Métayers mentionnés à l'article L. 722-21 ;

5° Personnels enseignants des établissements d'enseignement et de formation professionnelle agricoles privés mentionnés à l'article L. 813-8 ;

6° Salariés des organismes de mutualité agricole, des caisses de crédit agricole mutuel, des chambres d'agriculture, du Centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles, des coopératives agricoles, des sociétés d'intérêt collectif agricole, des sociétés à caractère coopératif dites fruitières, des sociétés agricoles diverses, des syndicats agricoles, des associations syndicales de propriétaires dont l'objet est agricole et, d'une manière générale, de tout groupement professionnel agricole, de même que les personnels non titulaires de l'établissement "Domaine de Pompadour" dont les contrats ont été transférés à l'Etablissement public Les Haras nationaux ainsi que les agents de droit privé des agences régionales de santé qui demeurent régis par les conventions collectives des organismes de mutualité sociale agricole ;

6° bis Salariés de toute société ou groupement créé après le 31 décembre 1988, dans leur champ d'activité, par les organismes cités au 6°, à condition que leur participation constitue plus de 50 % du capital ;

6° ter Salariés des filiales créées après le 31 décembre 2005 par les sociétés ou groupements mentionnés au 6° bis, à la condition que ces filiales se situent dans leur champ d'activité et que lesdits sociétés et groupements détiennent plus de 50 % du capital de ces filiales ;

6° quater Salariés des organismes, sociétés et groupements mentionnés aux 6°, 6° bis et 6° ter, lorsqu'intervient une modification de la forme ou des statuts desdits organismes, sociétés et groupements, dès lors que cette modification n'entraîne pas la création d'une personne morale nouvelle ;

7° Apprentis et, sous réserve des dispositions de l'article L. 962-4 du code du travail, stagiaires relevant du régime des assurances sociales agricoles occupés dans les exploitations, entreprises, organismes et groupements ci-dessus énumérés ;

8° Lorsque les sociétés dont ils sont les dirigeants relèvent des dispositions des 1° à 4° de l'article L. 722-1, présidents-directeurs généraux et directeurs généraux des sociétés anonymes, ainsi que gérants de sociétés à responsabilité limitée, à condition que lesdits gérants ne possèdent pas, ensemble, plus de la moitié du capital social, étant entendu que les

parts appartenant, en toute propriété ou en usufruit, au conjoint et aux enfants mineurs non émancipés d'un gérant sont considérées comme possédées par ce dernier ;

9° Présidents et dirigeants des sociétés par actions simplifiées lorsque ces sociétés relèvent des 1° à 4° de l'article L. 722-1 ;

10° Dirigeants des associations ayant un objet agricole, remplissant les conditions prévues au deuxième alinéa du d du 1° du 7 de l'article 261 du code général des impôts ;

11° Administrateurs des groupements mutualistes relevant du 6° du présent article, dès lors qu'ils perçoivent une indemnité de fonction et ne relèvent pas, à titre obligatoire, d'un régime de sécurité sociale ;

12° Salariés des centres de gestion agréés et des associations de gestion et de comptabilité dont les statuts prévoient que le conseil d'administration est composé en majorité de membres désignés par des organisations professionnelles agricoles ou des chambres d'agriculture.

Les salariés et assimilés définis au présent article sont désignés dans les titres II à VI du présent livre par les termes salariés agricoles.

Code du travail

Art. L.2231-1. - La convention ou l'accord est conclu entre :

- d'une part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;
- d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs, ou toute autre association d'employeurs, ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement.

Les associations d'employeurs constituées conformément aux dispositions de la loi du 1^{er} juillet 1901 relative au contrat d'association, qui ont compétence pour négocier des conventions et accords, sont assimilées aux organisations syndicales pour les attributions conférées à celles-ci par le présent titre.

Art. L. 2234-1. Des commissions paritaires professionnelles ou interprofessionnelles peuvent être instituées au niveau local, départemental ou régional, par accord conclu dans les conditions prévues à l'article L. 2231-1.

Art. L.2234-2. - Les commissions paritaires :

1° Concourent à l'élaboration et à l'application de conventions et accords collectifs de travail, négocient et concluent des accords d'intérêt local, notamment en matière d'emploi et de formation continue ;

2° Examinent les réclamations individuelles et collectives ;

3° Examinent toute autre question relative aux conditions d'emploi et de travail des salariés intéressés.

Art. L. 2234-3. - Les accords instituant des commissions paritaires professionnelles ou interprofessionnelles fixent, en faveur des salariés participant aux négociations, de même qu'aux réunions des commissions paritaires, les modalités d'exercice du droit de s'absenter, de la compensation des pertes de salaires ou du maintien de ceux-ci, ainsi que de l'indemnisation des frais de déplacement.

Ces accords déterminent également les modalités de protection contre le licenciement des salariés membres de ces commissions et les conditions dans lesquelles ils bénéficient de la protection prévue par les dispositions du livre IV relatif aux salariés protégés.

AMENDEMENTS EXAMINÉS PAR LA COMMISSION

Amendement n° AS 1 présenté par MM. Alain Vidalies, Jean Mallot, Jean-Patrick Gille, Régis Juanico et les commissaires membres du groupe SRC

Article 4

À l'alinéa 10, substituer aux mots : « se déclarent », les mots : « déposent une liste de ».

Amendement n° AS 2 présenté par M. Francis Vercamer et les membres du groupe Nouveau Centre

Après l'article 5

Insérer l'article suivant :

En vue de mesurer l'audience des organisations d'employeurs auprès des entreprises, un scrutin est organisé au niveau national tous les quatre ans. Sont électeurs les entreprises en tenant compte de leur effectif équivalent temps plein au 31 décembre de l'année précédant le scrutin. Les modalités de mise en œuvre du scrutin et de décompte des suffrages sont précisées par décret.

Amendement n° AS 3 présenté par M. Francis Vercamer et les membres du groupe Nouveau Centre

Après l'article 5

Insérer l'article suivant :

Dans un délai de six mois à compter de la publication de la présente loi, le gouvernement demande aux organisations d'employeurs d'entamer des négociations en vue de définir les conditions et critères de leur représentativité.

Amendement n° AS 4 présenté par MM. Alain Vidalies, Jean Mallot, Jean-Patrick Gille, Régis Juanico et les commissaires membres du groupe SRC

Article 6

À l'alinéa 7, substituer aux mots : « peuvent être », le mot : « sont ».

Amendement n° AS 5 présenté par M. Francis Vercamer et les membres du groupe Nouveau Centre

Article 6

À l'alinéa 7, après le mot : « afin », insérer les mots : « dans le respect des dispositions propres aux branches professionnelles ».

Amendement n° AS 6 rect. présenté par MM. Alain Vidalies, Jean Mallot, Jean-Patrick Gille, Régis Juanico et les commissaires membres du groupe SRC

Article 6

À l'alinéa 8, après les mots : « au niveau », insérer le mot : « local ».

Amendement n° AS 7 présenté par MM. Alain Vidalies, Jean Mallot, Jean-Patrick Gille, Régis Juanico et les commissaires membres du groupe SRC

Article 6

Supprimer l'alinéa 9.

Amendement n° AS 8 présenté par MM. Jean Léonetti, Elie Aboud, Mme Valérie Boyer, MM. Yves Bur, Jean-François Chossy, Georges Colombier, Remi Delatte, Jacques Domergue, Jean-Pierre Door, Mmes Cécile Dumoulin, Anne Grommerch, MM. Denis Jacquat, Paul Jeanneteau, Guy Lefrand, Céleste Lett, Pierre Morange, Philippe Morenvillier, Mme Bérengère Poletti, MM. Arnaud Richard, Fernand Siré, Dominique Tian et Jean Ueberschlag

Article 6

Supprimer cet article.

Amendement n° AS 9 présenté par M. Dominique Tian

Article 1^{er}

Supprimer cet article.

Amendement n° AS 10 présenté par M. Dominique Tian

Article 1^{er}

Rédiger ainsi cet article :

L'article L.2122-5 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Dans les branches dans lesquelles plus de la moitié des salariés sont employés dans des entreprises où, en raison de leur taille, ne sont pas organisées d'élections professionnelles permettant d'y mesurer l'audience des organisations syndicales, sont représentatives les organisations syndicales qui :

« 1° Satisfont aux critères de l'article L. 2121-1 ;

« 2° Disposent d'une implantation territoriale équilibrée au sein de la branche ;

« 3° Ont recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés résultant de l'addition au niveau de la branche, d'une part des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires aux comités d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, d'autre part, des suffrages exprimés aux élections concernant les entreprises de moins de onze salariés dans les conditions prévues aux articles L. 2122-10-1 et suivants. La mesure de l'audience s'effectue tous les quatre ans. »

Amendement n° AS 11 présenté par M. Dominique Tian

Article 4

Supprimer cet article.

Amendement n° AS 12 présenté par M. Dominique Tian

Article 4

Rédiger ainsi cet article :

I.- Il est inséré, après la section 4 du chapitre II du titre II du livre 1^{er} de la deuxième partie du code du travail, une section 4 *bis* intitulée : « Mesure de l'audience des organisations syndicales concernant les entreprises de moins de onze salariés » comprenant l'article L.2122-10-1 ainsi rédigé :

« Art. L.2122-10-1 – En vue de mesurer l'audience des organisations syndicales auprès des salariés des entreprises de moins de onze salariés sont pris en compte les résultats des élections visées aux articles L.1441-29 à L.1441-40 du code du travail dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État. »

II.- L'article L.1441-29 du même code est complété par un second alinéa ainsi rédigé :

« Les résultats de cette élection dans le collège des salariés déterminent la mesure de l'audience des organisations syndicales de salariés dans les entreprises de moins de onze salariés. »

Amendement n° AS 13 présenté par M. Dominique Tian

Article 5

Supprimer cet article.

Amendement n° AS 14 présenté par M. Dominique Tian

Article 6

Supprimer cet article.

Amendement n° AS 15 présenté par M. Dominique Tian

Article 7

Supprimer cet article.

Amendement n° AS 16 présenté par M. Dominique Tian

Après l'article 7

Insérer l'article suivant :

Par exception aux dispositions des articles L. 2312-1, L. 2322-1 et L. 4611-1 du code du travail, et à titre expérimental, les entreprises qui, au titre des années 2008, 2009 et 2010 atteignent

ou dépassent l'effectif de onze ou de cinquante salariés ne sont pas soumises pendant trois ans aux obligations découlant des dits articles.

Amendement n° AS 17 présenté par M. Dominique Tian

Article 8

Supprimer cet article.

Amendement n° AS 19 présenté par M. Dominique Dord, rapporteur

Article 1^{er}

À l'alinéa 3, substituer aux mots : « aux élections », les mots : « au scrutin ».

Amendement n° AS 20 présenté par M. Dominique Dord, rapporteur

Article 3

À l'alinéa 2, substituer à la première occurrence des mots : « aux élections », les mots : « au scrutin ».

Amendement n° AS 21 présenté par M. Dominique Dord, rapporteur

Article 4

À l'alinéa 5, substituer aux mots : « à cette date », les mots : « au cours de ce mois de décembre ».

Amendement n° AS 22 présenté par M. Dominique Dord, rapporteur

Article 4

À l'alinéa 7, après le mot : « sociales », insérer les mots : « des entreprises, ».

Amendement n° AS 23 présenté par M. Dominique Dord, rapporteur

Article 4

À l'alinéa 9, substituer aux mots : « à l'article L. 2122-10-2 », les mots : « aux articles L. 2122-10-2 et L. 2122-10-4 ».

Amendement n° AS 24 présenté par M. Dominique Dord, rapporteur

Article 4

Compléter l'alinéa 11 par une phrase ainsi rédigée :

« Lorsqu'il n'en dispose pas, l'employeur n'a pas l'obligation de mettre à la disposition des salariés le matériel informatique permettant le vote par voie électronique. »

Amendement n° AS 25 présenté par M. Dominique Dord, rapporteur

Article 4

Au début de la dernière phrase de l'alinéa 14, avant le mot : « Ce », insérer les mots : « Lorsque le vote a lieu pendant les horaires de travail, ».

Amendement n° AS 26 présenté par M. Dominique Dord, rapporteur

Article 4

Au début de la dernière phrase de l'alinéa 15, substituer aux mots : « Ce temps », les mots : « Le temps effectivement passé pour l'exercice de ces fonctions, y compris hors de l'entreprise, pendant les horaires de travail ».

Amendement n° AS 27 présenté par M. Dominique Dord, rapporteur

Article 5

Après l'alinéa 3, insérer un alinéa ainsi rédigé :

« 2° *bis* Au premier alinéa de l'article L. 2232-6 et au dernier alinéa de l'article L. 2232-7, les mots : « dans le cadre de la mesure de l'audience prévue » sont remplacés par les mots : « aux élections visées » et les mots : « ou, le cas échéant, dans le cadre de la même mesure d'audience » sont supprimés. »

Amendement n° AS 28 présenté par M. Dominique Dord, rapporteur

Article 5

À l'alinéa 4, supprimer les mots : « Au premier alinéa de l'article L. 2232-6, au second alinéa de l'article L. 2232-7 et ».

Amendement n° AS 29 présenté par M. Dominique Dord, rapporteur

Article 5

À l'alinéa 10, substituer aux mots : « À la seconde phrase », les mots : « Au second alinéa ».

Amendement n° AS 30 présenté par M. Dominique Dord, rapporteur

Article 6

À l'alinéa 7, substituer au mot : « constituées », le mot : « instituées ».

Amendement n° AS 31 présenté par M. Dominique Dord, rapporteur

Article 6

Après le mot : « afin », rédiger ainsi la fin de l'alinéa 7 :

« d'apporter aux salariés et aux employeurs des entreprises de moins de onze salariés un appui collectif visant à améliorer les relations de travail et à renforcer le développement du dialogue social. »

Amendement n° AS 32 présenté par M. Dominique Dord, rapporteur

Article 6

À l'alinéa 8, substituer aux mots : « mises en place », le mot : « instituées ».

Amendement n° AS 33 présenté par M. Dominique Dord, rapporteur

Article 6

À l'alinéa 10, substituer aux mots : « aux élections prévues », les mots : « au scrutin prévu ».

Amendement n° AS 34 présenté par M. Dominique Dord, rapporteur

Article 6

Compléter l'alinéa 10 par une phrase ainsi rédigée :

« Les représentants des salariés et des employeurs dans les commissions paritaires exercent leur activité professionnelle dans des entreprises de moins de onze salariés. »

Amendement n° AS 35 présenté par M. Dominique Dord, rapporteur

Article 7

Substituer aux mots : « de l'élection prévue », les mots : « , pour la première fois, du scrutin prévu ».

Amendement n° AS 36 présenté par M. Dominique Dord, rapporteur

Article 8

Dans la première phrase, après le mot : « du », insérer le mot : « prochain ».

ANNEXES

PERSONNES AUDITIONNÉES PAR LE RAPPORTEUR

(par ordre chronologique)

- **Fédération nationale de l'habillement** – **M. Jean-Louis Devillers**, vice-président, et **Mlle Sophie Jami**, responsable juridique des affaires sociales
- **Mouvement des entreprises de France (MEDEF)** – **M. Benoit Roger-Vasselin**, président de la commission des relations du travail, **M. Guillaume Ressot**, directeur des affaires publiques, et **Mme Sandra Aguetz**, directeur de mission à la direction des relations du travail
- **Confédération générale du travail (CGT)** – **M. Michel Doneddu**, membre du bureau confédéral, et **Mme Samantha Dumousseau**, membre de la commission financière de contrôle
- **Force ouvrière (CGT-FO)** – **Mme Marie-Alice Médeuf-Andrieu**, secrétaire confédérale, et **Mme Isabel Odoul Asorey**, assistante confédérale
- **Confédération française démocratique du travail (CFDT)** – **M. Laurent Berger**, secrétaire national, ainsi que **M. Jean-Michel Drou** et **M. Jean-François Milliat**, secrétaires confédéraux
- **Union nationale des professions libérales (UNAPL)** – **M. Gérard Goupil**, secrétaire général et président de la commission des affaires sociales, et **Mlle Marion Depigny**, juriste
- **Fédération nationale de la coiffure et des professions connexes de France et d'outre-mer** – **M. Philippe Touron**, délégué national au dialogue social et paritaire
- **Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME)** – **M. Jean-François Roubaud**, président, **M. Jean-Eudes du Mesnil du Buisson**, secrétaire général, **M. Georges Tissié**, directeur des affaires sociales, et **Mme Sandrine Bourgogne**, adjointe au secrétaire général
- **Union de syndicats et groupements d'employeurs représentatifs dans l'économie sociale (USGERES)** – **M. Alain Cordesse**, président, et **M. Sébastien Darrigrand**, délégué général
- **Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC)** – **M. Bernard Valette**, secrétaire national chargé du secteur « dialogue social, formation initiale », et **Mme Mathilde Frago**, chargée d'études juridiques
- **Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA)** – **M. Claude Cochonneau**, vice-président, et **M. Clément Faurax**, directeur des affaires sociales

- **Union professionnelle artisanale (UPA)** – **M. Jean Lardin**, président, et **M. Pierre Burban**, secrétaire général

- **M. Jean-Emmanuel Ray**, professeur de droit

- **Union nationale des syndicats autonomes (UNSA)** – **M. Jean Grosset**, secrétaire général adjoint, et **M. Alain Clair**, secrétaire général de la fédération du spectacle et de la communication

- **Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB)** – **M. Patrick Liebus**, président, **M. Dominique Proux**, chargé des relations institutionnelles, et **Mme Valérie Guillotin**, du service des affaires juridiques et sociales

**POSITION COMMUNE DU 9 AVRIL 2008 SUR LA REPRÉSENTATIVITÉ,
LE DÉVELOPPEMENT DU DIALOGUE SOCIAL
ET LE FINANCEMENT DU SYNDICALISME : ARTICLE 11**

« Article 11 – Renforcement de l'effectivité de la représentation collective du personnel

« Afin d'améliorer et développer le dialogue social dans les entreprises, en particulier les PME et TPE, il est convenu de rechercher les conditions pour lever les obstacles en simplifiant et en améliorant la cohérence des dispositifs existants et en se donnant les moyens de renforcer l'effectivité de la représentation collective du personnel, afin d'élargir le plus possible le nombre de salariés bénéficiant d'une représentation collective.

« À cet effet, les parties signataires décident de la mise en place d'un groupe de travail paritaire pour examiner et faire des propositions sur :

« – les évolutions nécessaires des différentes instances représentatives et leurs conditions de fonctionnement ;

« – l'impact des effets de seuil et préciser à partir duquel peuvent se mettre en place des instances de représentations des salariés dans l'entreprise ;

« – les modalités spécifiques aux TPE permettant de renforcer le développement du dialogue social, en y associant au mieux les salariés concernés ;

« – l'impact des règles de protection des représentants du personnel ;

« – la question des salariés intervenant de façon prolongée sur des sites extérieurs à leur entreprise, au regard de la représentation du personnel et de la prise en compte de l'audience dans l'appréciation de la représentativité. »

LETTRE COMMUNE DU 20 JANVIER 2010 SUR L'EFFECTIVITÉ DE LA REPRÉSENTATION COLLECTIVE DU PERSONNEL ET LA MESURE DE L'AUDIENCE DES ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIÉS POUR LES TPE

(adressée à Monsieur le Premier ministre et à Monsieur le ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville)

« Les parties signataires rappellent qu'elles agissent notamment sur la base de l'accord du 12 décembre 2001 pour développer le dialogue social dans l'artisanat et les petites entreprises.

« Prenant acte des dispositions de la loi du 20 août 2008 qui prévoit "*l'intervention d'une loi suivant les résultats d'une négociation nationale interprofessionnelle, aboutissant au plus tard le 30 juin 2009, sur les moyens de renforcer l'effectivité de la représentation collective du personnel dans les petites entreprises et d'y mesurer l'audience des organisations syndicales*",

« les parties signataires considèrent que :

- « ● les dispositions à prendre doivent couvrir toutes les petites entreprises dans lesquelles il n'y a pas d'obligation légale de mettre en place une institution représentative du personnel ;
- « ● dans ce cas, dans la mesure où une représentation interne des salariés dans la très petite entreprise n'est pas adaptée, la représentation collective du personnel doit être assurée dans des commissions paritaires territoriales dont les représentants des salariés seront élus sur la base de deux collègues ⁽¹⁾ ;
- « ● les conditions dans lesquelles ces élections, visant également à mesurer l'audience des organisations syndicales de salariés, seront définies par un accord collectif au niveau des branches ou des secteurs professionnels, au plus tard le 31 décembre 2012 ;
- « ● jusqu'à ces élections, les représentants des salariés dans ces commissions sont désignés par les cinq organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national;
- « ● les commissions pourront notamment apporter une aide en matière de dialogue social, assurer auprès des salariés et des chefs d'entreprise des missions d'information et de sensibilisation en matière de relations du travail et veiller à l'application des accords collectifs du travail.

« Ces dispositions devront être prises en compte au moment du débat sur la question du seuil à partir duquel l'élection d'un délégué du personnel est obligatoire. »

(1) Collège des ouvriers et employés et collège des ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés.

ÉLÉMENTS D'INFORMATION SUR LE DROIT DE L'UNION EUROPÉENNE APPLICABLE OU EN COURS D'ÉLABORATION

*(élaborés par le service des affaires européennes de l'Assemblée nationale
et présentés en application de l'article 86-7 du Règlement)*

L'article 27 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, relatif au droit à l'information et à la consultation des travailleurs au sein de l'entreprise, précise que *« les travailleurs ou leurs représentants doivent se voir garantir, aux niveaux appropriés, une information et une consultation en temps utile, dans les cas et conditions prévus par le droit communautaire et les législations et pratiques nationales. »*

Pour sa part, l'article 152 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, va, s'agissant de principes généraux, au-delà des dispositions antérieures du traité de Rome et précise que *« l'Union reconnaît et promeut le rôle des partenaires sociaux à son niveau, en prenant en compte la diversité des systèmes nationaux »* et qu'*« elle facilite le dialogue entre eux, dans le respect de leur autonomie »*. Son article 153, qui reprend l'article 137 du traité de Rome, donne à l'Union une compétence pour *« soutenir et compléter l'action des Etats membres »* dans plusieurs domaines, parmi lesquels, au e), *« l'information et la consultation des travailleurs »*.

Pour ce qui concerne le dialogue social au sein de l'entreprise, le texte applicable est la directive 2002/14/CE établissant un cadre général relatif à l'établissement et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne. Celle-ci établit un cadre général fixant les exigences minimales pour le droit à l'information et à la consultation des travailleurs. Elle ne s'applique, selon l'option choisie par les États membres, qu'aux entreprises employant au moins 50 salariés dans un État membre ou aux établissements de plus de 20 salariés dans un État membre également. Chaque État membre détermine le mode de calcul de ces seuils. Sur le rapport de M. Jean-Louis Cottigny (PSE, France), le Parlement européen a adopté par 598 voix pour, 21 voix contre et 32 abstentions, une résolution sur l'application de la directive 2002/14/CE (résolution P6-TA(2009)0061). Celle-ci met en cause les défauts de transposition par certains États membres, mais ne mentionne pas les seuils. Elle invite la Commission européenne à préconiser régulièrement des améliorations du droit à l'information et à la consultation des travailleurs et à inscrire cette question à l'ordre du jour du dialogue social européen.

Par ailleurs, la proposition de règlement relatif au statut de la société privée européenne (document COM (2008) 396 final/E 3909, approuvé par la Commission des affaires européennes de l'Assemblée nationale le 15 octobre 2008), présentée dans le cadre du *Small Business Act* européen, n'a pas encore été adoptée par le Conseil. Les positions des États membres divergent encore sur plusieurs points, notamment sur les négociations avec les représentants des salariés et la participation des salariés. Le projet de règlement ne prévoit pas de dispositions obligatoires relatives à la participation des travailleurs. Il est prévu de faire application du principe général tiré de la directive sur les fusions transfrontalières (2005 /56/CE), selon lequel la société privée européenne est soumise au régime de la participation de l'État membre dans lequel est établi son siège statutaire.

ÉLÉMENTS DE DROIT COMPARÉ SUR LA REPRÉSENTATION DES SALARIÉS DES TRÈS PETITES ENTREPRISES DANS DES PAYS EUROPÉENS

(élaborés par le service des affaires européennes de l'Assemblée nationale)

ALLEMAGNE

Selon la loi sur les entreprises du 15 janvier 1972, modifiée en dernier lieu le 29 juillet 2009, un comité d'entreprise doit être créé dans toute entreprise employant 5 salariés permanents âgés de plus de 18 ans, dont 3 sont éligibles, c'est-à-dire employés par l'entreprise depuis au moins six mois. Si l'instauration du comité d'entreprise est une obligation légale, il n'existe pas de moyen juridique contraignant pour sa création lorsque les salariés n'en font pas la demande. Le comité d'entreprise est, en principe, élu tous les quatre ans. Dans les entreprises de 5 à 20 salariés, le comité d'entreprise est constitué d'une seule personne ; dans les entreprises de 21 à 50 salariés, il comprend 3 membres.

Dans les entreprises de moins de 5 salariés et dans celles où le comité d'entreprise n'a pas été élu, la législation ne prévoit pas d'autre système de représentation du personnel.

BELGIQUE

En Belgique, un conseil d'entreprise doit être institué dans les entreprises⁽¹⁾ occupant habituellement en moyenne au moins cent travailleurs⁽²⁾. Il en est de même dans les entreprises où a été institué ou aurait dû être institué un conseil d'entreprise lors de l'élection précédente pour autant qu'elles occupent habituellement en moyenne au moins cinquante travailleurs. Toutefois, dans ces entreprises occupant moins de cent travailleurs, il n'y a pas lieu de procéder à l'élection des membres du conseil d'entreprise. Leur mandat est exercé par les délégués du personnel élus au comité pour la prévention et la protection au travail⁽³⁾.

Un comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) doit être institué dans toutes les entreprises qui occupent habituellement au moins cinquante travailleurs en moyenne. Une entreprise est également tenue d'instituer un CPPT lorsqu'elle occupe, en tant qu'entité juridique, au moins cinquante travailleurs, quel que soit le nombre de travailleurs occupés dans chacun de ses sièges⁽⁴⁾. Afin de se conformer à la directive européenne 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne, la Belgique a récemment complété les dispositions légales afin de permettre au CPPT d'exercer certaines compétences du conseil d'entreprise, lorsque celui-ci n'a pas été institué dans l'entreprise.

(1) Par entreprise, il faut entendre aussi bien les entreprises du secteur privé ayant une finalité industrielle et commerciale que les entreprises sans but lucratif comme les services sociaux et de santé (hôpitaux, cliniques) et les établissements d'enseignement.

(2) Les travailleurs élisent un nombre de représentants proportionnel au nombre de travailleurs occupés dans l'entreprise, compris entre quatre et vingt-deux membres effectifs.

(3) Loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales de l'année 2008, art. 6, § 1er.

(4) Loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales de l'année 2008, art. 6, § 2 et loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, art. 50.

Les entreprises sont également tenues d'instituer une délégation syndicale dans les conditions décrites par les conventions collectives de leur secteur d'activités, dans le respect de la CCT n° 5 du 24 mai 1971 concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises. Le seuil pour l'institution d'une délégation syndicale est fixé par les commissions paritaires (via la conclusion de CCT sectorielles) à cinquante travailleurs, voire à vingt travailleurs. Afin de se conformer à la directive européenne 2002/14/CE, les compétences de la délégation syndicale ont récemment été étendues, pour les entreprises de moins de cinquante travailleurs (lorsqu'une délégation syndicale peut être instituée sur la base d'un accord sectoriel), pour ce qui concerne certaines informations issues des comptes annuels déposés auprès de la Banque nationale de Belgique ⁽¹⁾.

DANEMARK

Au Danemark, les conditions de travail et les salaires sont, de façon générale, fixés par des accords collectifs conclus entre les syndicats et les organisations patronales. Ces accords collectifs prévoient que les salariés peuvent élire un représentant du personnel dès lors qu'au moins cinq salariés dans l'entreprise relèvent du même accord, mais cette élection n'est pas obligatoire.

Dans les entreprises qui ne sont pas soumises aux dispositions mentionnées ci-dessus, il n'existe pas de représentation du personnel ; les salariés peuvent toutefois être assistés par les représentants locaux du syndicat auxquels ils appartiennent.

ESPAGNE

Selon la loi n° 8/1980 du 10 mars 1980 sur la représentation collective des salariés, les entreprises employant entre 10 et 49 salariés doivent élire des délégués du personnel. Par ailleurs, les entreprises de plus de 50 salariés doivent élire un comité d'entreprise.

La loi précitée permet à toute entreprise de moins de 10 salariés d'élire des délégués du personnel, sur la base du volontariat.

PAYS-BAS

La loi sur les conseils d'entreprise aux Pays Bas (1950, modifiée en janvier 1971) fixe le seuil obligatoire pour la constitution d'un conseil d'entreprise à 50 employés.

Les entreprises employant moins de 50 personnes sont contraintes d'instituer une représentation du personnel, si la majorité des employés en fait la demande. En l'absence de représentation du personnel, les petites entreprises sont tenues d'organiser des assemblées du personnel.

ROYAUME-UNI

Le droit du travail britannique ne comporte pas de dispositions générales relatives à la représentation des salariés, quelle que soit la taille de l'entreprise.

(1) CCT n° 9 du 9 mars 1972 coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise conclus au sein du Conseil national du travail, modifiée par les conventions collectives de travail n°15 du 25 juillet 1974, n° 34 du 27 février 1981, n° 37 du 27 novembre 1981, n° 9 bis du 29 octobre 1991 et n° 9ter du 27 février 2008, art. 19 bis.