

**ASSEMBLÉE NATIONALE**

21 mai 2015

## DIALOGUE SOCIAL ET EMPLOI - (N° 2792)

Commission	
Gouvernement	

Rejeté

**AMENDEMENT**

N° 120

présenté par  
M. Perrut et M. Cherpion

-----

**ARTICLE 15**

Après le mot :

« accords »,

rédiger ainsi la fin de l'alinéa 12 :

« d'entreprise ou d'établissement ainsi négociés et conclus est subordonnée à l'approbation de la commission paritaire de branche. La commission paritaire de branche contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables. Si l'une des deux conditions qui précèdent n'est pas remplie, l'accord est réputé non écrit. »

**EXPOSÉ SOMMAIRE**

L'absence d'une section syndicale dans l'entreprise ne doit pas avoir pour effet de limiter le développement de la négociation collective. C'est pourquoi, la loi du 20 août 2008 (2008-789) portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail a prévu que , dans les entreprises de moins de deux cents salariés dépourvues de délégué syndical ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical , les accords collectifs peuvent être conclus avec :

- les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ;
- ou la délégation unique du personnel ;
- ou à défaut les délégués du personnel.

Toutefois, l'accord collectif conclu dans ces conditions ne sera opérationnel qu'après validation par une commission paritaire de branche.

La commission paritaire de branche s'assure et contrôle alors que l'accord collectif ainsi conclu n'enfreint pas les dispositions légales et conventionnelles.

Les entreprises de moins de deux cents salariés et en particulier les plus petites d'entre elles ne disposent pas, en interne, de l'expertise et des conseils juridiques afin de s'assurer de la validité de l'accord d'entreprise élaboré.

Le recours à l'expertise d'une commission de branche leur permet précisément de faire valider par cette commission que l'accord ainsi conclu est juridiquement valable.

Cette expertise extérieure est d'autant plus justifiée que les accords d'entreprises portent majoritairement sur les questions relatives à l'aménagement du temps de travail. Or la négociation menée par une entreprise en cette matière lui permet de mettre en œuvre les adaptations nécessaires afin de faire face aux contraintes du marché, notamment.

Dans la branche professionnelle du bâtiment, un accord national du 15 septembre 2010 institue une commission paritaire de validation de branche.

À titre d'illustration, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2011, la commission paritaire nationale de validation a été saisie, en moyenne, de l'examen de près de quarante accords par an, ce qui démontre donc l'utilité de cette instance.