

ASSEMBLÉE NATIONALE

31 mars 2016

**NOUVELLES LIBERTÉS ET DE NOUVELLES PROTECTIONS POUR LES ENTREPRISES
ET LES ACTIFS - (N° 3600)**

Retiré

AMENDEMENT

N ° CE43

présenté par
M. Naillet

ARTICLE ADDITIONNEL**APRÈS L'ARTICLE 10, insérer l'article suivant:**

I. Au dernier alinéa de l'article L. 2222-1 du code du travail, les mots : « les départements d'outre-mer, » sont supprimés.

II. Les conventions et accords dont le champ d'application est national et conclus avant le 1^{er} janvier 2017 précisent si celui-ci comprend les départements d'outre-mer.

Les dispositions des conventions et accords dont le champ d'application est national, non applicables en vertu de l'alinéa précédent, s'appliquent dans les départements d'outre-mer après leur révision respective en application du titre IV du livre II de la deuxième partie du code du travail.

III. Avant le 1^{er} janvier 2018, le Gouvernement remet un rapport au Parlement examinant l'opportunité d'étendre aux départements d'outre-mer les accords de branches conclus avant le 1^{er} janvier 2017 pour lesquels il n'y a plus de négociation collective active.

EXPOSÉ SOMMAIRE

L'alinéa 3 de l'article L. 2222-1 du code du travail prévoit que les conventions collectives et accords nationaux ne s'appliquent en Outre-mer que s'ils le précisent explicitement.

Partant d'une intention louable, celle de laisser une plus grande place au dialogue social local dans ces territoires aux contextes particuliers, cette disposition pose néanmoins problème.

En effet, le dialogue social en Outre-mer est déficient, ce qui explique en partie les réguliers mouvements de protestation de la société civile. Le tissu économique composé d'une plus grande proportion de TPE-PME, les relations sociales extrêmement difficiles dans certaines branches entre les syndicats patronaux et de salariés, les difficultés d'organiser des actions intersyndicales, aboutissent à ce que peu de conventions locales soient passées en remplacement des conventions

nationales non applicables. Dans le même temps, les ministres successifs ont peu fait usage de leur pouvoir d'extension des accords nationaux aux Outre-mer. Enfin, la méconnaissance des contextes ultramarins par les représentants nationaux aboutit à l'oubli régulier de la mention d'une application en Outre-mer dans les accords.

Dans le même temps, le droit de la négociation collective a connu d'importants bouleversements.

Ainsi, la réforme de la représentativité syndicale de 2008 a contraint les syndicats locaux à adhérer aux confédérations nationales. Le présent projet de loi prévoit d'accorder une plus grande latitude aux acteurs locaux pour déroger aux conventions nationales.

Il paraît par conséquent de bon sens, dans le cadre de la réforme proposée, de prévoir de renverser la charge de la preuve en matière d'application des conventions collectives en Outre-mer puisque les partenaires sociaux locaux, en lien avec leurs confédérations nationales, pourront y déroger plus aisément.

Le dispositif proposé consiste à prévoir que, par principe, les accords nationaux s'appliquent en Outre-mer, étant entendu qu'ils pourront ensuite être adaptés en vertu des autres dispositions du code du travail et du présent projet de loi. Néanmoins, il sera possible aux partenaires sociaux d'indiquer expressément que l'accord n'a pas vocation à s'appliquer en Outre-mer à condition que cette non-application soit rendue nécessaire par les contextes locaux et soit dûment proportionnée à la justification qui devra être donnée en annexe.

La présente mesure aura vocation à ne pas concerner les accords déjà conclus, pour ne pas provoquer un choc trop important dans les entreprises qui n'auraient que quelques mois pour se mettre en conformité. Seuls les accords conclus après l'adoption définitive du présent projet de loi seraient concernés, tout en sachant que le droit impose une révision régulière de ces accords et qu'ils tomberont donc tous progressivement dans le champ d'application de ce dispositif.

Afin de satisfaire tant le patronat que les salariés, le présent amendement permet une adaptation progressive aux spécificités locales sur une période maximale de 5 ans, puisque les conventions collectives se renégocient obligatoirement tous les ans sur les salaires, les trois ans sur l'égalité femme/homme, les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les travailleurs handicapés, la formation professionnelle et l'apprentissage et enfin tous les cinq ans sur les classifications et l'épargne salariale.