

ASSEMBLÉE NATIONALE26 avril 2016

**NOUVELLES LIBERTÉS ET DE NOUVELLES PROTECTIONS POUR LES ENTREPRISES
ET LES ACTIFS - (N° 3675)**

Commission	
Gouvernement	

Tombé

AMENDEMENT

N ° 532

présenté par
M. Accoyer

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

Après l'article L. 2232-27 du code du travail, sont insérés deux articles L. 2232-27-1-A et L. 2732-27-1-B ainsi rédigés :

« Art. L. 2232-27-1-A. – Dans les entreprises de moins de cinquante salariés, à défaut de représentants élus du personnel dans l'entreprise, les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être négociés, conclus et révisés par un salarié élu à cet effet à la majorité des suffrages exprimés, dans des conditions déterminées par décret et dans le respect des principes généraux du droit électoral.

« Ces accords peuvent porter sur toutes les mesures qui peuvent être négociées par accord d'entreprise ou d'établissement sur le fondement du présent code et doivent avoir été approuvés par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, dans des conditions déterminées par décret et dans le respect des principes généraux du droit électoral. »

« Art. L. 3222-27-1-B. – Dans les entreprises de moins de cinquante salariés, en l'absence de représentants élus du personnel et de salariés mandatés, les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être négociés, conclus et révisés, par la ratification, à la majorité des deux tiers du personnel, d'un projet d'accord proposé par l'employeur, dans le respect des principes généraux du droit électoral.

« La direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi concernée exerce un contrôle de légalité sur le contenu des accords ainsi ratifiés. »

EXPOSÉ SOMMAIRE

Le projet de loi donne la primauté à l'accord d'entreprise dans la majorité des domaines de négociation concernant la durée du travail : ce faisant, il exclut indirectement les TPE-PME dépourvues de délégué syndical de cette ouverture du champ de la négociation. Le Gouvernement ayant supprimé une extension du recours à la décision unilatérale de l'employeur, il convient de faciliter autrement la conclusion des accords dans les TPE-PME.

Ainsi, lorsque l'entreprise ne dispose pas de délégué du personnel, elle doit pouvoir organiser l'élection d'un salarié chargé de négocier un accord avec l'employeur pour le compte de l'ensemble des salariés, en dehors du mandatement. L'accord ainsi obtenu doit être soumis à l'approbation des salariés par référendum. C'est l'objet de l'article 2232-27-1.

En outre, toujours pour faciliter l'accès à la conclusion d'accords dans les TPE-PME de moins de cinquante salariés, il est proposé un accès au dialogue social « direct » entre l'employeur et les salariés. C'est l'objet de l'article 3222-27-2. Cette dernier recours n'est possible que sous plusieurs conditions.

Tout d'abord, ce recours au référendum n'est possible qu'en l'absence de délégué du personnel, de salarié mandaté et de salarié élu à la majorité du personnel en vue de négocier avec l'employeur en dehors du mandatement.

Ensuite, la ratification de l'accord obtenu ne se fait pas à la majorité simple mais à la majorité des deux tiers, ce qui lui donne une légitimité assise sur un consensus.

Enfin, le contenu de l'accord est contrôlé par la DIRECCTE.