

ASSEMBLÉE NATIONALE

2 juillet 2016

TRAVAIL - (N° 3909)

Commission	
Gouvernement	

Tombé

AMENDEMENT

N° 710

présenté par

Mme Attard, Mme Sas, Mme Abeille, Mme Allain, Mme Auroi, Mme Bonneton, Mme Chauvel,
M. Coronado, Mme Duflot, M. Mamère, M. Noguès et M. Roumégas

ARTICLE 2

Substituer aux alinéas 1 et 2 les douze alinéas suivant :

« I. – Le titre I^{er} du livre I^{er} de la troisième partie du code du travail est ainsi modifié :

« 1° L'intitulé du titre est complété par les mots : « et normes applicables » ;

« 2° Le chapitre unique est complété par deux articles L. 3111-3 et L. 3111-4 ainsi rédigés :

« *Art. L. 3111-3.* – Au sein du présent livre, la référence aux conventions collectives étendues inclut l'ensemble des conventions et accords collectifs de branche étendus. La référence aux conventions collectives d'entreprise inclut les conventions et accords d'entreprises, d'établissement et de groupe.

« *Art. L. 3111-4 – I.* – Pour l'application du présent livre au sein des entreprises de moins de onze salariés, un acte unilatéral de l'employeur, soumis à l'autorisation de l'inspecteur du travail dans les conditions prévues au III, peut se substituer à une convention collective d'entreprise.

« II. – Pour l'application du présent livre au sein des entreprises de plus de dix salariés et moins de vingt salariés, un acte unilatéral de l'employeur soumis à l'autorisation de l'inspecteur du travail dans les conditions prévues au III peut se substituer à une convention collective d'entreprise lorsqu'un procès-verbal de carence établi en application de l'article L. 2314-5 a été transmis à l'inspecteur du travail.

« Lorsqu'un délégué syndical est désigné au sein de l'entreprise, il peut mettre fin à l'application de l'acte unilatéral suivant les mêmes formes et avec les mêmes effets que la dénonciation d'une convention collective.

« III. – Le projet d'acte unilatéral, dont le champ des dispositions est identique au champ de la convention collective à laquelle il se substitue, est rédigé par l'employeur.

« Celui-ci communique le projet aux salariés, puis transmet ce projet à l'inspecteur du travail, accompagné de la liste des salariés concernés et de leurs coordonnées.

« L'inspecteur du travail consulte plusieurs salariés et, s'il le juge nécessaire, toute organisation syndicale ou patronale représentative dans le secteur géographique et la branche professionnelle concernés.

« L'inspecteur du travail peut proposer des modifications au projet d'acte unilatéral.

« En fonction de l'intérêt des salariés concernés, il autorise la mise en application de l'acte unilatéral pour une durée maximale de quatre ans renouvelable. »

EXPOSÉ SOMMAIRE

Les adaptations de l'emploi du temps des salariés aux rythmes et besoins de l'entreprise supposent la conclusion d'une convention collective. Lorsque les cadres légaux sont assouplis, il convient que cet assouplissement se fasse avec l'accord et sous le contrôle des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Dans les très petites entreprises, l'absence de présence syndicale rend la conclusion d'un accord collectif impossible en pratique. Pour que ces petites entreprises ne soient pas mises dans une situation concurrentielle difficile vis-à-vis des grandes entreprises, un système d'autorisation administrative est prévu en lieu et place de la condition d'un accord d'entreprise. Cette dérogation, justifiée par la petite taille des entreprises, est strictement limitée et encadrée. Ce système d'autorisation est associé à une possibilité d'enquête de l'inspecteur du travail, afin de connaître l'intérêt et la volonté des salariés. Il est réservé aux entreprises de moins de onze salariés, et à celle de moins de vingt salariés qui ont dûment organisé des élections de délégués du personnel, mais n'ont pu avoir d'élus faute de candidat.