



N° 4343

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

QUATORZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 21 décembre 2016.

PROPOSITION DE LOI

*portant simplification des relations collectives
dans les entreprises*

(Renvoyée à la commission des affaires sociales, à défaut de constitution
d'une commission spéciale dans les délais prévus par les articles 30 et 31 du Règlement.)

présentée par Mesdames et Messieurs

Marine BRENIER, Stéphanie PERNOD BEAUDON, Thierry MARIANI,
Vincent LEDOUX, Paul SALEN, Philippe VITEL, Marc-Philippe
DAUBRESSE, Bernard BROCHAND, Jean-Claude GUIBAL, Élie ABOUD,
Arlette GROSSKOST, Jean-Pierre DECOOL, Alain MARTY, Véronique
BESSE, Laurent WAUQUIEZ, Damien ABAD, Éric CIOTTI, Patrick HETZEL,
Bernard GÉRARD, Alain MOYNE-BRESSAND, Laurent FURST,

députés.

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

Face à ses voisins européens, qui connaissent une reprise économique depuis la crise de 2008, la France reste le seul pays dont la croissance ne permet pas une diminution franche et durable du chômage.

Les freins à cette reprise économique sont dénoncés depuis cinq ans de manière récurrente par la classe politique, les experts économiques, les journalistes mais surtout par les Français.

Aujourd'hui, notre code du travail est d'une complexité sans équivalent dans notre ordonnancement juridique. Aucune marge de manœuvre n'est laissée aux acteurs économiques que sont les salariés et les employeurs.

Lorsqu'un conflit éclate, ce sont les délégués syndicaux qui négocient un accord sans que les salariés ne puissent se prononcer à aucun moment sur celui-ci.

L'esprit de cette proposition de loi n'est pas d'aller à l'encontre des syndicats, et encore moins de les supprimer. Elle tend, en réalité, à donner plus de légitimité et un socle plus fort à la négociation collective en remettant la confiance au cœur du dialogue social. Les salariés, qui pourront valider par un référendum un accord de sortie de conflit collectif, seront alors intégrés dans le processus de négociation par cette validation in fine.

Parce qu'il est important de favoriser les relations internes dans nos entreprises, il convient de simplifier les relations collectives, élargir aux représentants du personnel non syndiqués la négociation collective et introduire le référendum des salariés pour les sorties de conflits collectifs.

La présente proposition de loi entend atteindre trois objectifs.

Tout d'abord elle a pour ambition de simplifier le dialogue avec les institutions représentatives du personnel.

En effet, pour atteindre cet objectif, elle prévoit de réunir les trois institutions représentatives du personnel que sont les délégués du personnel (DP), le comité d'entreprise (CE) et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) en une institution représentative du personnel unique.

L'existence de plusieurs institutions représentatives du personnel implique l'intervention de plusieurs acteurs différents. Ainsi, l'employeur doit consulter les différentes institutions intéressées par une question, alors que la consultation serait plus efficace si celles-ci étaient consultées en même temps.

Le temps de négociation et de réaction des entreprises s'en trouve alors considérablement allongé, ce qui va à l'encontre de la réalité économique, où réactivité et adaptation rapide sont devenues des conditions essentielles de développement.

Cette institution représentative du personnel unique permet ainsi de concentrer en une seule instance le dialogue social et d'apporter une clarté dans le dialogue social.

Ensuite, cette proposition de loi entend intégrer les élus sans mandat syndical dans la négociation collective.

Les représentants syndicaux représentent un atout majeur dans la négociation collective, notamment par le poids du syndicat dont ils sont membres. Pour autant, lorsqu'un conflit collectif survient au sein d'une entreprise, les délégués syndicaux ne sont pas suffisamment représentatifs des salariés. Ils sont même, parfois, étrangers à l'entreprise.

Enfin, cette proposition de loi tend à impliquer les salariés dans le règlement des conflits collectifs au sein de l'entreprise

Il s'agit de donner aux salariés la possibilité de s'exprimer sur des négociations et des accords qui sont la conclusion des conflits collectifs au sein de l'entreprise

Les représentants syndicaux représentent un atout majeur dans la négociation lors d'un conflit collectif ; cependant, il est nécessaire de donner un poids plus important, d'adouber l'accord négocié par les représentants du personnel ne disposant pas d'un mandat syndical et les représentants syndicaux, par une validation de cet accord par les salariés de l'entreprise au travers du référendum d'entreprise.

Le **chapitre I^{er}** est relatif au regroupement des institutions représentatives du personnel, aux critères de sa mise en place et à ses attributions.

L'**article 1^{er}** met fin au monopole des organisations syndicales pour présenter des listes au premier tour des élections des délégués du personnel.

Ainsi, il étend la possibilité de présenter une liste à l'ensemble des électeurs, mettant ainsi à égalité les listes syndicales et les listes non syndicales. Désormais, une coalition de salariés peut se constituer dans un but purement électoral, dès le premier tour.

L'**article 2** modifie les règles relatives au regroupement des délégués du personnel, du comité d'entreprise et du CHSCT en une institution représentative du personnel unique.

Il rend obligatoire la constitution d'une institution représentative du personnel unique dès que le seuil de cinquante salariés est atteint.

Ainsi, il passe d'un régime non obligatoire, ouvert dès lors que le seuil de trois cents salariés est atteint et à la condition de conclusion d'un accord par les représentants syndicaux et l'employeur à un régime obligatoire dès le seuil de cinquante salariés atteint.

L'**article 3** abroge la section 2 du chapitre IV du titre II du livre III de la deuxième partie de la partie législative intitulé « Election », devenue sans objet dans la circonstance où l'élection de l'instance unique est organisée sur le modèle de l'élection des délégués du personnel prévu à l'article L. 2314-24 du code du travail.

Il apporte des modifications relatives à la composition du CHSCT induites par les modifications de l'article 2.

L'**article 4** prévoit la constitution de l'institution représentative du personnel unique ainsi que la prorogation ou la réduction du mandat des institutions représentatives regroupées au sein de cette instance unique afin que leur échéance coïncide avec la date de mise en place de ladite instance.

Le **chapitre 2** étend le droit de participer à la négociation collective aux élus ne disposant pas d'un mandat électif.

L'**article 5** étend aux élus du personnel le droit de négociation collective. Par ailleurs, les élus du personnel ne disposant pas d'un mandat syndical bénéficient d'un crédit d'heures spécial comme les représentants syndicaux.

L'**article 6** tend à exclure les conventions et accords conclus, suite à une négociation collective d'entreprise ou d'établissement, des règles appliquées aux niveaux supérieurs de négociation (professionnel, de branche et interprofessionnel).

L'**article 7** tend à mettre en œuvre une égalité des droits entre les représentants syndicaux et les élus du personnel sans mandat syndical et à faire bénéficier la convention ou l'accord d'entreprise conclu d'un soutien de la majorité du personnel. Cet amendement permet de mettre fin à la distinction entre le cas où l'entreprise est pourvue d'un ou plusieurs délégués syndicaux et les cas où il n'y a pas de délégué syndical dans l'entreprise.

Le **chapitre 3** prévoit la mise en place d'un référendum des salariés pour mettre un terme à un conflit collectif au sein de l'entreprise.

L'**article 8** permet l'introduction d'un référendum qui sera un mode d'approbation d'un « accord » de sortie de crise dont le texte aura été négocié par les représentants du personnel sans mandat syndical et, le cas échéant, les représentants syndicaux, lequel aura une valeur équivalente à celle d'un accord d'entreprise conclu selon les modalités de droit commun.

Par ailleurs, cet article permet aux élus ou aux organisations syndicales représentant au moins 30 % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles, ou à l'employeur, de prendre l'initiative de consulter l'ensemble des salariés sur un texte proposant les modalités d'un règlement du conflit collectif au sein de l'entreprise.

Enfin, il prévoit les modalités d'adoption du texte et ses effets une fois le texte adopté.

Tel est le sens de la présente proposition de loi.

PROPOSITION DE LOI

CHAPITRE I^{ER}

Regroupement des institutions représentatives du personnel

Article 1^{er}

- ① L'article L. 2314-24 du code du travail est ainsi rédigé :
- ② « *Art. L. 2314-24.* – Le scrutin est de liste avec une représentation proportionnelle à la plus forte moyenne. Les listes de candidats sont établies par les électeurs ou par les organisations syndicales mentionnées à l'article L. 2314-3. »

Article 2

- ① Le titre IX du livre III de la deuxième partie du code du travail est ainsi rédigé :

- ② « *TITRE IX*
③ « *INSTANCE REPRESENTATIVE DU PERSONNEL UNIQUE*

- ④ « *CHAPITRE I^{ER}*
⑤ « *Mise en place et attributions*

- ⑥ « *Art. L 2391-1.* – Dans les entreprises dont l'effectif total est au moins égal à cinquante salariés, les institutions représentatives du personnel prévues aux titres I^{er}, II et VIII du présent livre constituent une institution représentative du personnel unique exerçant l'ensemble des attributions desdites institutions.

- ⑦ « L'instance est dotée de la personnalité civile et gère, le cas échéant, son patrimoine.

- ⑧ « *Art. L 2391-2.* – Dans les entreprises comportant des établissements distincts, un accord peut prévoir que l'instance mentionnée à l'article L. 2381-1 est mise en place au niveau d'un ou de plusieurs établissements,

le cas échéant selon des modalités de regroupement distinctes en fonction des établissements.

⑨ « Sa mise en place a lieu lors de la constitution de l'une des trois institutions représentatives mentionnées à l'article L. 2391-1 ou lors du renouvellement de l'une d'entre elles.

⑩ « L'accord prévu au premier alinéa prévoit la prorogation ou la réduction de la durée du mandat des membres des institutions faisant l'objet du regroupement, de manière à ce que leur échéance coïncide avec la date de mise en place de l'instance prévue au premier alinéa.

⑪ « Par dérogation à l'article L. 2261-10, la dénonciation de l'accord prévu au premier alinéa prend effet dès la fin du préavis défini à l'article L. 2261-9. Le cas échéant, l'employeur procède sans délai à l'élection ou à la désignation des membres des institutions prévues, dans les établissements concernés, par la loi ou par un accord de branche, professionnel ou interprofessionnel, conformément aux dispositions relatives à chacune d'elles. Le mandat des membres de l'instance est prorogé jusqu'à la date de mise en place de ces institutions.

⑫ « *Art. L. 2391-3.* – L'instance définie au présent chapitre peut être mise en place dans les entreprises appartenant à une unité économique et sociale regroupant un effectif salarié au moins égal au nombre mentionné à l'article L. 2391-1, quel que soit leur effectif propre. Cette mise en place ne peut résulter que d'un accord conclu soit au niveau d'une ou de plusieurs entreprises composant l'unité économique et sociale, soit au niveau de l'unité économique et sociale. Dans ce dernier cas, les règles de validité de l'accord sont appréciées en tenant compte des suffrages valablement exprimés dans l'ensemble des entreprises.

⑬ « *CHAPITRE II*

⑭ « *Composition*

⑮ « *Art. L. 2392-1.* – Un accord d'entreprise définit le nombre de représentants du personnel titulaires et suppléants élus au sein de l'instance, qui ne peut être inférieur à des seuils fixés par décret en Conseil d'État en fonction des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement.

⑯ « *Art. L. 2392-2.* – Les représentants syndicaux mentionnés à l'article L. 2324-2 assistent aux réunions de l'instance portant sur les attributions

dévolues au comité d'entreprise, dans les conditions prévues au même article.

⑰ « Les personnes figurant sur la liste prévue à l'article L. 4613-2 assistent, avec voix consultative, aux réunions portant sur les attributions dévolues au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. L'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 peut également y assister dans les conditions prévues à l'article L. 4614-11.

⑱ « Art. L. 2392-3. – Les élections des membres de l'instance se déroulent dans les conditions prévues à la section 2 du chapitre IV du titre I^{er} du présent livre.

⑲ « Art. L. 2392-4. – Par dérogation aux dispositions prévoyant la répartition en établissements distincts prévues aux articles L. 2314-31, L. 2322-5 et L. 2327-7, un accord d'entreprise peut déterminer le nombre et le périmètre du ou des établissements distincts pour les élections de la ou des instances regroupées conformément à cet accord dans l'entreprise.

⑳ « *CHAPITRE III*

㉑ « *Fonctionnement*

㉒ « Art. L. 2393-1. – Un accord d'entreprise fixe les modalités de fonctionnement de l'instance, notamment :

㉓ « 1° Le nombre minimal de réunions, qui ne peut être inférieur à une réunion tous les deux mois ;

㉔ « 2° Les modalités selon lesquelles l'ordre du jour est établi et communiqué aux représentants du personnel ;

㉕ « 3° Le rôle respectif des membres titulaires et des membres suppléants ;

㉖ « 4° Le nombre d'heures de délégation dont bénéficient les membres de l'instance pour l'exercice de leurs attributions, qui ne peut être inférieur à un seuil fixé par décret en Conseil d'État en fonction des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement ;

㉗ « 5° Le nombre de jours de formation dont bénéficient les membres pour l'exercice de leurs attributions, qui ne peut être inférieur à un seuil fixé par décret en Conseil d'État ;

- 28 « 6° La composition et le fonctionnement au sein de l'instance d'une commission d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail à laquelle peuvent être confiées, par délégation, tout ou partie des attributions reconnues au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et que la commission exerce pour le compte de l'instance ;
- 29 « 7° Le nombre minimal de réunions de l'instance consacrées, en tout ou partie, à l'exercice de ses attributions en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, qui ne peut être inférieur à quatre par an.
- 30 « *Art. L. 2393-2.* – L'accord peut prévoir la mise en place des commissions prévues aux articles L. 2325-23, L. 2325-27 et L. 2325-34, dans les conditions prévues aux mêmes articles. Une commission des marchés est mise en place dès lors que l'instance remplit les critères prévus à l'article L. 2325-34-1.
- 31 « *Art. L. 2393-3.* – À défaut de stipulations de l'accord sur ces sujets, les règles de fonctionnement de l'instance relatives au nombre de représentants et au nombre de jours de formation et d'heures de délégation sont déterminées par décret en Conseil d'État.
- 32 « Les autres règles de fonctionnement sont celles prévues :
- 33 « 1° Pour le comité d'entreprise au chapitre V du titre II du présent livre, lorsque l'instance exerce les compétences du comité d'entreprise ou d'établissement ;
- 34 « 2° Pour le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail au chapitre IV du titre Ier du livre VI de la quatrième partie, lorsque l'instance exerce les compétences du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.
- 35 « Sauf accord collectif contraire, lorsque le représentant du personnel élu ou désigné est un salarié mentionné à l'article L. 3121-58, le crédit d'heures est regroupé en demi-journées qui viennent en déduction du nombre de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié. Une demi-journée correspond à quatre heures de mandat. Lorsque le crédit d'heures ou la fraction du crédit d'heures restant est inférieur à quatre heures, le représentant du personnel en bénéficie dans des conditions définies par un décret en Conseil d'État. »

Article 3

- ① I. – La section 2 du chapitre IV du titre II du livre III de la deuxième partie législative du code du travail est abrogée.
- ② II. - Au premier alinéa de l'article L. 4613-1 du code du travail, les mots : « du comité d'entreprise » sont par deux fois remplacés par les mots : « de l'instance représentative unique ».

Article 4

- ① La mise en place de l'instance représentative unique prévue par l'article L. 2391-1 du code du travail a lieu lors de la constitution de l'une des trois institutions représentatives mentionnées audit article ou lors du renouvellement de l'une d'entre elles.
- ② La durée du mandat des membres des institutions regroupées au sein de l'instance unique est de plein droit prorogée ou réduite, de manière à ce que leur échéance coïncide avec la date de mise en place de l'instance.

CHAPITRE II

Droit de négociation collective des élus ne disposant pas d'un mandat syndical

Article 5

- ① La section du chapitre II du titre II du livre II de la deuxième partie législative du code du travail est ainsi modifiée :
- ② 1° Au premier alinéa de l'article L. 2222-3, après le mot : « émanant » sont insérés les mots : « des élus du personnel ou » ;
- ③ 2° Au début du troisième alinéa du même article, sont insérés les mots : « Un élu signataire ou » ;
- ④ 3° À la dernière phrase du deuxième alinéa de l'article L. 2222-3-1, après le mot : « syndicaux » sont insérés les mots : « , d'un crédit d'heures spécial au bénéfice des représentants élus du personnel ne disposant pas d'un mandat syndical ».

Article 6

Au troisième alinéa de l'article L. 2231-1 du même code, les mots : « ou un » sont supprimés.

Article 7

- ① La section 3 du chapitre II du titre III du livre II de la deuxième partie du code du travail est ainsi rédigée :
- ② « Section 3
- ③ « *Conventions et accords d'entreprise ou d'établissement*
- ④ « Art. L. 2232-11. – La présente section détermine les conditions dans lesquelles s'exerce le droit des salariés à la négociation dans l'entreprise et dans le groupe.
- ⑤ « Art. L. 2232-12. – I. – Une convention d'entreprise est négociée et conclue entre l'employeur et les représentants élus du personnel et, le cas échéant, les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.
- ⑥ « Un accord d'entreprise, une convention ou un accord d'établissement ou de groupe d'établissements peuvent être négociés et conclus dans les mêmes conditions.
- ⑦ « II. – Les représentants élus au sens du présent article sont :
- ⑧ « – dans les entreprises dont l'effectif est au moins égal au nombre prévu à l'article L. 2391-1 : les élus titulaires à l'instance représentative unique mentionnée à ce même article ;
- ⑨ « – dans les entreprises dont l'effectif est au moins égal au nombre prévu par l'article L. 2312-1 et inférieur au nombre prévu à l'article L. 2391-1 : les délégués titulaires du personnel ;
- ⑩ « - dans les entreprises dont l'effectif est inférieur au nombre prévu par l'article L. 2312-1 : des salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche dont relève l'entreprise ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau national ou interprofessionnel. À cet effet, une même organisation syndicale ne peut mandater qu'un seul salarié. Les organisations syndicales concernées sont informées par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

- ⑪ « *Art. L. 2232-13.* – La validité d’une convention conclue en application de l’article L. 2232-12 est subordonnée à sa signature par des élus ou des organisations représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.
- ⑫ « À défaut, si une convention a été conclue par l’employeur et par des élus ou des organisations représentant au moins 30 % de ces suffrages, elle peut être validée à la majorité des suffrages exprimés lors d’une consultation du personnel. Cette consultation est organisée, dans un délai d’un mois, sur l’initiative de l’employeur ou d’un ou plusieurs des élus ou organisations ayant conclu la convention. Elle doit se dérouler dans le respect des principes généraux du droit électoral.
- ⑬ « Dans les entreprises dont l’effectif est inférieur au nombre prévu par l’article L. 2312-1, la consultation prévue à l’alinéa précédent est obligatoire, dans le délai d’un mois.
- ⑭ « *Art. L. 2232-14.* – Le temps passé à la négociation est rémunéré comme temps de travail à échéance normale.
- ⑮ « *Art. L. 2232-15.* – Lorsqu’une entreprise emploie soit dans ses locaux, soit dans un chantier dont elle assume la direction en tant qu’entreprise générale, des travailleurs appartenant à une ou plusieurs entreprises extérieures, les élus du personnel et, le cas échéant, les organisations syndicales représentatives de ces entreprises sont, à leur demande, entendus lors des négociations. »

CHAPITRE III

Référendum des salariés sur un conflit collectif

Article 8

- ① Après le chapitre IV du titre II du livre V de la deuxième partie du code du travail, il est inséré un chapitre IV bis ainsi rédigé :
- ② « *CHAPITRE IV BIS*
- ③ « *Référendum de règlement*
- ④ « *Art. L. 2524-12.* – Tous les conflits collectifs du travail peuvent être soumis à une procédure de référendum de règlement au niveau de l’entreprise.

- ⑤ « La procédure du référendum de règlement est applicable aux conflits qui, pour quelque raison que ce soit, n'ont pas été soumis à une procédure conventionnelle de conciliation établie soit par la convention ou l'accord collectif de travail, soit par un accord particulier, et n'ont pas été portés devant une commission nationale ou régionale de conciliation.
- ⑥ « *Art. L. 2524-13.* – Sur l'initiative de l'employeur ou d'un ou plusieurs des élus ou organisations représentant au moins 30 % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles, une consultation des salariés est organisée, dans un délai de deux mois, sur un texte proposant les modalités d'un règlement du conflit.
- ⑦ « L'initiative est constatée par le dépôt d'un texte auprès de l'autorité administrative. Dans un délai d'un mois, le contenu du texte à soumettre à référendum peut être négocié dans les conditions prévues à la section 3 du chapitre II du titre III du livre II de la deuxième partie du code du travail. À défaut d'accord, le texte soumis à référendum est celui qui a été déposé auprès de l'autorité administrative.
- ⑧ « Le texte est adopté à la majorité des suffrages exprimés. Le référendum doit se dérouler dans le respect des principes généraux du droit électoral.
- ⑨ « *Art. L. 2524-14.* – Un texte portant règlement d'un conflit adopté en application du présent chapitre a les mêmes effets que les conventions ou accords collectifs de travail. Il est établi sous les mêmes garanties. Il est applicable dans les conditions prévues par l'article L. 2524-5. »

