

ASSEMBLÉE NATIONALE

3 juillet 2017

RENFORCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL - (N° 4)

Rejeté

AMENDEMENT

N ° AS131

présenté par

M. Quatennens, Mme Autain, M. Bernalicis, M. Coquerel, M. Corbière, Mme Fiat, M. Lachaud,
M. Larive, M. Mélenchon, Mme Obono, Mme Panot, M. Prud'homme, M. Ratenon,
Mme Ressiguié, Mme Rubin, M. Ruffin et Mme Taurine

ARTICLE PREMIER

À l'alinéa 9, substituer aux mots :

« la périodicité et le contenu des consultations et des négociations obligatoires, ainsi que d'adapter le contenu et les modalités de fonctionnement de »

les mots :

« une périodicité plus fréquente et un contenu plus large que ceux prévus par la loi des consultations et des négociations obligatoires, ainsi que d'élargir le contenu et d'améliorer l'accès des représentants des salariés à ».

EXPOSÉ SOMMAIRE

Les consultations périodiques obligatoires sont nombreuses et dépendent du type d'institution représentative du personnel (IRP) considérée. Les principales concernent le Comité d'entreprise et sont l'application du principe de participation des travailleurs à la gestion de leur entreprise (Préambule de la Constitution de 1946, art. 8). Permettre la modulation de la périodicité et du contenu de ces consultations par voie d'accord c'est remettre entre les mains des entreprises les mesures d'application de ce principe constitutionnel.

Les négociations obligatoires concernent des sujets d'une importance cruciale pour les salariés. Les thèmes obligatoirement posés sur la table chaque année sont les salaires effectifs, la durée effective du travail, l'organisation du temps de travail, l'intéressement, participation et épargne salariale, la protection sociale complémentaire des salariés, l'égalité femme-homme, le handicap, l'insertion professionnelle et maintien dans l'emploi, la pénibilité, le droit d'expression, la qualité de vie au travail, la conciliation entre vie syndicale et vie professionnelle. D'autres thèmes doivent être négociés tous les trois ans.

Le contenu des négociations obligatoires est actuellement prévu par la loi. Le gouvernement pourrait s'appuyer sur cet article pour laisser aux entreprises la liberté de fixer le contenu de la négociation. La négociation sur des thèmes aussi importants que les salaires, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou les conditions de travail pourraient tout simplement disparaître de la table des négociations si ces thèmes sont vidés de leur contenu.

Il est actuellement possible de déroger à la périodicité des négociations par voie d'accord mais uniquement dans une limite fixée par la loi (passer de 1 an à 3 ans ou de 3 ans à 5 ans). L'article permettrait au gouvernement de prendre une ordonnance laissant à la libre appréciation des négociateurs la périodicité ces négociations sans que la loi ne les encadre. Ainsi, ces sujets d'une importance cruciale pour les salariés pourraient n'être plus négociés que très rarement puisque la loi d'habilitation ne prévoit aucune limite à l'adaptation de la périodicité des négociations.

La base de données économiques et sociales (BDES) constitue le droit d'accès des IRP aux données sur l'entreprise. Elle est censée permettre aux négociations et consultations d'être menées sur un pied d'égalité entre le chef d'entreprise qui a accès à toutes les données et les IRP qui n'ont accès qu'à cette base. Par conséquent il existe déjà un déséquilibre dans le droit positif. Le contenu de cette BDES est actuellement fixé par la loi (Article L. 2323-8 du code du travail). Le gouvernement souhaite être habilité à prendre une ordonnance permettant de modifier son contenu et ses modalités de fonctionnement sans qu'aucune garantie ne soit apportée quant à l'amélioration de cet outil au profit des salariés. Il souhaite également pouvoir autoriser son adaptation par voie d'accord. Rien n'interdirait donc à l'employeur, sous couvert d'un accord signé dans les conditions très larges prévues par la présente loi d'habilitation, de retirer aux IRP l'accès à des données essentielles pour l'ensemble des consultations et négociations déséquilibrant encore d'avantage le rapport de force.

L'amendement vise à encadrer le gouvernement pour que les ordonnances qu'il souhaite prendre ne puissent qu'être favorables aux salariés.