

ASSEMBLÉE NATIONALE

21 septembre 2018

CROISSANCE ET TRANSFORMATION DES ENTREPRISES - (N° 1237)

Commission	
Gouvernement	

Rejeté

AMENDEMENT**N ° 2068**

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 ADDITIONNEL**APRÈS L'ARTICLE 62 SEXIES, insérer l'article suivant:**

« Le chapitre II du titre I^{er} du livre III de la deuxième partie du code du travail est ainsi modifié :

1° La section 1 est ainsi modifiée :

a) Les deux premiers alinéas de l'article L. 2312-1 sont supprimés ;

b) Aux deux alinéas de l'article L. 2312-2, le mot : « cinquante » est remplacé par le mot : « onze » ;

c) L'article L. 2312-3 est abrogé ;

2° La section 2 est abrogée ;

3° À l'intitulé de la section 3, le mot : « cinquante » est remplacé par le mot : « onze ».

EXPOSÉ SOMMAIRE

Du “modèle allemand”, le gouvernement et sa majorité préfèrent évoquer les lois Hartz dont le président s’est d’ailleurs largement inspiré pour son “revenu universel d’activité”, ou encore la rigueur budgétaire, plutôt que du pouvoir très important qui est donné aux salariés.

La “cogestion” à l’Allemande ne se contente pas de donner de l’intéressement aux salariés ni de mettre dans la bouche de ses politiques le refrain du “dialogue social” : elle comporte la possibilité

pour les salariés de mettre en place un comité d'entreprise qui peut obtenir nombre d'information sur la vie et la santé financière de l'entreprise, mais également codéterminer les horaires quotidiens de travail, tout en étant informé sur les embauches de personnel dans les sociétés de plus de 20 salariés, avec la possibilité de les refuser. Et ce à partir de l'effectif de 5 salariés.

En France, le comité social économique qui possède des prérogatives de comités d'entreprise nettement moindre n'est mis en place qu'à partir de 50 salariés.

Au delà de la différence claire avec le "modèle allemand" qui n'est pour nous pas une fin en soi, il faut noter l'inégalité extrême entre les salariés français de petites entreprises et ceux qui ont la chance de travailler dans une structure de plus de cinquante salarié. Cette rupture d'égalité entre salariés qui ne se justifient que du point de vue patronal se traduit par un accès réduit des premiers à une représentation du personnel, l'absence totale d'association à la gestion de l'entreprise et, plus grave selon nous, l'impossibilité d'avoir des représentants spécialisés dans l'hygiène et la sécurité.

Pourtant, les salariés des petites entreprises ne sont pas moins exposés que les autres aux risques professionnels. Au contraire, ce sont dans les entreprises de moins de 50 salariés que surviennent la majorité des accidents du travail. Certains secteurs à risque, comme la préparation automobile, sont composés d'une écrasante majorité de petites entreprises, et avec le développement de la sous-traitance ce mouvement va s'accroître. De plus en plus de salariés vont se retrouver sans protection de leur santé et de leur sécurité.

La réduction du seuil de création du Comité Social et Economique de cinquante à onze salariés répond donc à trois grands objectifs : d'abord, concrétiser dans les faits la volonté par tous ici de développer le "dialogue social" : on ne peut espérer plus de dialogue avec aussi peu d'instance. Ensuite, rétablir l'égalité entre salariés quant à la protection de leur santé et la vigilance sur leurs conditions de travail. Enfin, associer un nombre plus grand de salariés français à la gestion de leur entreprise, en leur permettant d'être consultés et d'obtenir une transparence sur la conduite de leur outil de travail.

C'est ainsi, par des mesures fortes et concrètes, qu'on développera réellement le sens de la vie en entreprise, et non simplement en modifiant son objet social et en lui donnant des missions abstraites.