



N° 4259

# ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

QUINZIÈME LÉGISLATURE

---

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 15 juin 2021.

## PROPOSITION DE LOI

*visant à renforcer les prérogatives des représentants du personnel  
en matière de réclamations individuelles et collectives,*

(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

Pierre DHARRÉVILLE, Moetai BROTHERRSON, Alain BRUNEEL,  
Marie-George BUFFET, André CHASSAIGNE, Jean-Paul DUFRÈGNE, Elsa  
FAUCILLON, Sébastien JUMEL, Manuëla KÉCLARD-MONDÉSIR, Karine  
LEBON, Jean-Paul LECOQ, Jean-Philippe NILOR, Stéphane PEU, Fabien  
ROUSSEL, Gabriel SERVILLE, Hubert WULFRANC,

député-e-s.

## EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

Le code du travail reconnaît depuis de nombreuses années aux institutions représentatives du personnel, parallèlement à leurs attributions consultatives, la mission de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles et collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant la protection sociale, la santé et la sécurité, ainsi que les réclamations portant sur les conventions et accords applicables dans l'entreprise.

Cette attribution essentielle a été en partie remise en cause depuis l'entrée en vigueur des ordonnances Travail du 22 septembre 2017, actant la fusion des instances au sein du comité social et économique (CSE) en lieu et place des délégués du personnel, du comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). S'il est toujours prévu que la délégation du personnel au CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés puisse présenter à l'employeur des réclamations individuelles et collectives à l'occasion de réunions mensuelles dédiées à cet effet, cette faculté reste un droit théorique dans les entreprises avec un effectif supérieur à 49 salariés.

En effet, en fin de parcours législatif, dans le cadre de l'adoption de la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 de ratification des ordonnances Travail du 22 septembre 2017, les rapporteurs, prétextant la correction d'une erreur matérielle, ont supprimé en commission mixte paritaire des dispositions relatives à l'organisation et au déroulé des réunions relatives aux réclamations individuelles et collectives dans les entreprises d'au moins 50 salariés inscrites à l'article 2315-27 du code du travail.

Ce défaut de dispositions légales complique aujourd'hui fortement la mission des représentants du personnel dans les entreprises concernées, ces derniers étant empêchés concrètement de faire remonter aux employeurs les problématiques liées à la bonne application du droit du travail faute de réunions prévues à cet effet. Pire, cette carence peut entraîner l'absence de registre et de sa consultation par les salariés ou l'inspection du travail, l'absence de délit d'entrave, ou encore l'absence de périodicités et de délais de réponse opposables à l'employeur. Or, l'exposé des motifs de la loi de ratification disposait avec précision qu' « à l'intérieur du cadre défini par la loi, c'est désormais la négociation qui fixera les règles de fonctionnement dans l'entreprise et dans la branche. ». Ce faisant, il résulte de cette situation

une inégalité de compétences entre les élus du personnel selon la taille de l'entreprise, contraire au principe d'égalité devant la loi.

C'est pourquoi, la présente proposition de loi entend revenir sur cette carence dommageable pour l'exercice du mandat d'élu du personnel en matière de réclamations individuelles et collectives, une prérogative essentielle pour la défense des droits des salariés au sein de l'entreprise.

Ainsi, l'**article 1<sup>er</sup>** rétablit la possibilité pour les élus du personnel dans les entreprises d'au moins 50 salariés de porter des réclamations individuelles et collectives à l'occasion de réunions spécifiques avec l'employeur. Ce faisant, cet article garantit le principe d'égalité entre les entreprises de moins de 50 salariés, dans lesquelles il est prévu la tenue de réunions sur les réclamations, et les entreprises comprenant un effectif supérieur. Cet article précise enfin que le droit de porter des réclamations auprès de l'employeur s'exerce à titre individuel.

Par ailleurs, l'**article 2** prévoit la possibilité pour les représentants du personnel, quelle que soit la taille de l'entreprise, de prendre connaissance des contrats de mise à disposition qui concernent les travailleurs temporaires. Ainsi, il s'agit de donner une pleine portée au droit pour les élus de porter des réclamations individuelles et collectives qui concernent des salariés intérimaires comme mentionné à l'article L. 2312-6 du code du travail.

## PROPOSITION DE LOI

### **Article 1<sup>er</sup>**

- ① L'article L. 2315-27 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :
- ② « Les articles L. 2315-19, L. 2315-21 et L. 2315-22 sont applicables pour l'exercice des attributions prévues à la section 2 du chapitre II du titre I<sup>er</sup> du livre III de la deuxième partie. » ;

### **Article 2**

- ① L'article 2312-1 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :
- ② « Le comité social et économique de l'entreprise de travail temporaire ou de l'entreprise utilisatrice de travailleurs temporaires est compétent pour prendre connaissance des contrats de mise à disposition prévus à l'article L. 1251-43 du code du travail. »