ASSEMBLÉE NATIONALE

9ème législature

Politique et reglementation

Question écrite n° 50255

Texte de la question

M Jacques Godfrain rappelle a Mme le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle que depuis la loi du 13 novembre 1982, les entreprises a statut peuvent completer les statuts du personnel par le recours a la negociation collective (nouvel article L 134-1 du Code du Travail). Mais le regime juridique de cette negociation collective dans les entreprises a statut apparait ambigu. Plus particulierement, la question se pose de savoir quelle est la portee de l'article L 131-2 du Code du travail, qui indique que la negociation s'applique dans ces entreprises dans les conditions definies au chapitre IV du titre II, lequel ne comprend que les articles L 134-1 et 134-2 de ce Code. Il lui demande si, dans ces entreprises, le droit d'opposition et la negociation collective annuelle obligatoire ne sont pas applicables puisqu'ils ne figurent pas a ce chapitre. Il souhaiterait egalement savoir quelle serait la validite d'accords d'etablissements passes dans ces entreprises puisque l'article L 134-1 ne mentionne que la possibilite de passer des conventions collectives ou d'accord d'entreprise et non des accords d'etablissement. La clarification de ces differents points revet un interet pratique important dans un contexte ou la negociation collective se developpe de plus en plus dans ces entreprises.

Texte de la réponse

Reponse. - Ainsi que le rappelle l'honorable parlementaire, la loi du 13 novembre 1982 a favorise la conclusion de conventions et d'accords collectifs dans les entreprises publiques et les etablissements publics a statut. Toutefois, ce principe recoit application dans les conditions et les limites fixees par un chapitre particulier de ladite loi, les articles L 134-1 et L 134-2 du code du travail, qui ont pour objet de definir et d'organiser precisement les regles que devront suivre ces entreprises pour conclure des conventions ou accords collectifs. Il resulte de ce dispositif specifique que les entreprises publiques et les etablissements publics a statut entrant dans le champ d'application de l'article L 134-1 ne sont pas assujettis a l'obligation annuelle de negocier, laquelle n'est pas expressement mentionnee dans le chapitre IV en question. Toutefois, le bilan annuel de la negociation collective qui retrace sur une annee donnee l'evolution de la negociation collective temoigne egalement de cette evolution pour les entreprises publiques. Il permet ainsi de mesurer que la pratique de la negociation collective, en particulier salariale, est largement ancree dans le secteur public. Il ressort, en effet, du dernier bilan correspondant aux annees 1989 et 1990 que la negociation collective dans les entreprises publiques est tres active et reguliere, tant sur le plan quantitatif puisque sur 100 entreprises publiques suivies, 90 sont signataires d'accords, la moyenne du nombre d'accords signes etant de 5,4 accords par entreprise, que sur le plan qualitatif puisqu'on observe une diversification des themes traites avec, a cote du theme des remunerations qui represente 38 p 100 des accords signes, une progression significative des themes de l'emploi, de la formation professionnelle, du droit syndical, ce dernier theme ayant ete lui-meme marque par plusieurs accords innovants. S'agissant des autres points de droit souleves relatifs a l'exercice du droit d'opposition et a la faculte de negocier au niveau des etablissements, la reponse ne peut etre ici que positive car ces regles se rapportent aux conditions generales de conclusion et d'entree en vigueur des conventions collectives. D'une part, le droit d'opposition reconnu aux organisations syndicales representant une majorite de salaries doit pouvoir s'exercer dans les entreprises publiques des lors que celles-ci concluent un accord

derogatoire au sens de l'article L 132-26, puisque la consequence juridique de l'exercice de ce droit d'opposition est la nullite de l'accord en cause. Or, la possibilite pour ces entreprises de conclure ce type d'accords derogatoires, qui va essentiellement concerner des formules d'amenagement du temps de travail, est reconnu au livre II du code du travail. Il serait pour le moins exorbitant que seul le droit de deroger soit ouvert a ces entreprises mais pas le processus de controle interne aux entreprises de cette faculte de deroger a la loi. Telle n'a pas ete la volonte du legislateur. Quant a la possibilite de negocier au niveau des etablissements composant l'entreprise, il s'agit bien la aussi d'une regle touchant aux conditions de conclusion puisque c'est le niveau de conclusion qui est en jeu. Les conditions de droit commun fixees par l'article L 132-19 du code du travail sont donc applicables aux entreprises publiques entrant dans le champ de l'article L 134-1 du code du travail.

Données clés

Auteur : M. Godfrain Jacques
Circonscription : - Rassemblement pour la République
Type de question : Question écrite
Numéro de la question : 50255
Rubrique : Entreprises
Ministère interrogé : travail, emploi et formation professionnelle
Ministère attributaire : travail, emploi et formation professionnelle

Date(s) clée(s)

Question publiée le : 25 novembre 1991, page 4775