

N° 373

SÉNAT

SESSION ORDINAIRE DE 1996-1997

Annexe au procès-verbal de la séance du 26 juin 1997.

PROPOSITION DE LOI

relative à la négociation collective dans les PME-PMI,

PRÉSENTÉE

Par MM. Jean-Claude CARLE, Nicolas ABOUT, Jean-Paul AMOUDRY, René BALLAYER, Bernard BARBIER, Jean BIZET, Jean BOYER, Jacques BRACONNIER, Jacques CHAUMONT, Marcel-Pierre CLEACH, Jean CLOUET, Charles-Henri de COSSÉ-BRISSAC, Philippe DARNICHE, Jacques-Richard DELONG, Fernand DEMILLY, Marcel DENEUX, Jacques DOMINATI, Daniel ECKENSPIELLER, André EGU, Jean-Paul EMIN, Paul GIROD, Daniel GOULET, Alain GOURNAC, Georges GRUILLOT, Emmanuel HAMEL, Bernard HUGO, Dominique LECLERC, Edouard LE JEUNE, Roland du LUART, Kléber MALECOT, Serge MATHIEU, Louis MOINARD, Georges MOULY, Jean PEPIN, Bernard PLASAIT, Alain PLUCHET, Guy POIRIEUX, Jean PUECH, François TRUCY et Jacques VALADE,

Sénateurs.

(Renvoyée à la commission des Affaires sociales, sous réserve de la constitution éventuelle d'une commission spéciale dans les conditions prévues par le Règlement.)

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

Il apparaît aujourd'hui clairement que la vitalité de notre économie, sa compétitivité reposent d'abord sur le tissu des petites et moyennes entreprises. Ce sont ces petites entreprises, et, parmi elles, les un million six cent mille établissements de moins de dix salariés, qui sont à la pointe de la création d'emplois et qui sont les garantes de l'équilibre national en matière d'aménagement du territoire. Elles sont pourtant les plus menacées et les plus sensibles aux contraintes administratives.

Depuis deux ans, d'importants progrès ont d'ores et déjà été réalisés en vue d'adapter la législation aux difficultés spécifiques des PME. L'expérience montre que ces efforts n'ont pas été vains ; la loi sur les PME a permis de multiplier les créations d'entreprise, la loi Robien est à l'origine de milliers d'emplois préservés ou créés, grâce à l'aménagement du temps de travail. Il s'agit aujourd'hui de poursuivre la dynamique qui a été initiée, en offrant à toutes les entreprises les marges de manœuvre que notre code du travail tend à réserver aux plus importantes d'entre elles.

L'objet de la présente proposition de loi est de permettre à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, de conclure des accords collectifs en soumettant les projets du chef d'entreprise au vote des salariés. Elle s'inscrit donc dans le prolongement et en complément de la loi du 12 novembre 1996 sur le développement de la négociation collective.

Les accords collectifs permettent aux entreprises de mettre en œuvre les mesures de flexibilité que la loi autorise, mais aussi, plus largement, d'améliorer les conditions de travail. Ils sont les instruments d'une application négociée, adaptée à chaque entreprise, des normes définies au niveau national.

Mais le principe du monopole syndical constitue un frein important pour la négociation d'entreprise. En effet, il réserve aux entreprises de plus de cinquante salariés, pourvues de délégués syndicaux, le droit de conclure des accords d'entreprise, alors que plus de 50 % de l'emploi privé se trouve aujourd'hui dans les entreprises de moins

de 20 salariés. Cet obstacle à la négociation n'a été que partiellement levé par la loi du 12 novembre 1996, et les réticences des partenaires sociaux empêchent qu'elle obtienne les résultats escomptés.

Jusqu'à l'année dernière, la loi réservait aux délégués syndicaux le droit de signer des accords d'entreprise, or, plus de 60 % des entreprises françaises sont dépourvues de délégués syndicaux. La loi du 12 novembre 1996 a donc prévu une procédure de négociation alternative ; pour les entreprises sans représentants syndicaux et après autorisation par des accords de branche, les accords d'entreprise peuvent être signés par les représentants du personnel et avalisés par une commission paritaire de branche ou par des salariés mandatés par une organisation syndicale représentative.

Mais aujourd'hui, plus de six mois après le vote de la loi et alors qu'elle ne s'applique que jusqu'à la fin de l'année prochaine, moins d'une dizaine d'accords de branche sont en passe d'être conclus ou ont été conclus, représentant une petite minorité des salariés et la procédure de mandatement d'un salarié reste exceptionnelle. Il nous appartient donc de donner un nouvel élan au dialogue social.

Cette proposition de loi constitue, à la fois, une nouvelle voie ouverte pour la négociation d'entreprise et une incitation forte adressée aux partenaires sociaux en faveur de la négociation traditionnelle.

Dans les PME dépourvues de délégués syndicaux, la proposition de loi autorise l'employeur à soumettre à ses salariés un projet d'accord qui, pour être ratifié, doit obtenir une majorité des deux tiers du personnel. Ce dispositif présente deux avantages majeurs. D'abord, il rétablit l'égalité au sein des branches en permettant à toutes les entreprises de conclure un accord collectif et donc de profiter des mesures de flexibilité qui leur sont offertes. Ensuite, il crée un espace de démocratie directe dans les entreprises de moins de dix salariés, pour lesquelles la loi n'instaure aucune obligation en matière de représentation du personnel. La possibilité donnée aux salariés de se prononcer directement confère aux accords ainsi ratifiés une légitimité incontestable.

De plus, la proposition de loi prévoit le recours, à la demande des salariés ou du dirigeant d'entreprise, à un médiateur chargé de veiller à la réalité de la concertation et de la négociation afin de leur apporter une assistance dans leurs négociations. Nommé par le préfet, sur proposition du conseil de prud'hommes, ce médiateur présente, pour le personnel et l'employeur, les garanties d'équité nécessaires à la conduite des négociations d'entreprise.

La proposition de loi offre donc tous les avantages de la négociation collective, sans comporter les lourdeurs et le formalisme qu'exige une application stricte de la législation actuelle.

Pour autant, il ne s'agit pas de se substituer aux partenaires sociaux dans l'entreprise, ni de remettre en cause la priorité syndicale en matière de négociation collective. A l'inverse, la proposition de loi est conçue comme une incitation à négocier selon les procédures traditionnelles.

En effet, la validité des accords conclus en application de la présente proposition est soumise à une condition : ces accords ne peuvent être proposés que dans les entreprises dans lesquelles un délégué syndical ou un mandataire syndical n'a pas été désigné à cet effet. Cette disposition doit permettre de ne pas court-circuiter des négociations qui auraient commencé.

Enfin, la proposition de loi s'insère dans le cadre expérimental de la loi du 12 novembre 1996, puisque les accords doivent être conclus dans un délai de deux ans à compter de la promulgation de la loi. Les accords conclus en application de la présente proposition seront pris en compte dans le rapport sur le développement de la négociation collective que le Gouvernement doit remettre au Parlement avant le 31 décembre 1998. Au vu des conclusions de ce rapport, le Parlement devra se prononcer sur la pérennisation et la coordination des dispositions de la loi du 12 novembre 1996 et de la présente proposition.

*

* *

La proposition de loi est constituée de cinq articles.

L'article premier institue, à titre expérimental, une nouvelle procédure de conclusion des accords d'entreprise, ratifiés directement par les salariés, sur proposition du chef d'entreprise.

L'article 2 précise le champ des entreprises dans lesquelles un tel accord peut être conclu. Il définit également les conditions d'entrée en application de l'accord : ratification par une majorité des deux tiers des salariés et dépôt auprès de l'autorité administrative. Enfin, il prévoit, le cas échéant, une compétence consultative pour les représentants du personnel, qui peuvent se prononcer sur le projet d'accord, avant la consultation des salariés.

L'article 3 permet aux salariés ou au dirigeant de demander l'assistance d'un médiateur pour mener les négociations avec l'employeur et éclairer le personnel sur le contenu du projet d'accord.

Ce médiateur est désigné, dans chaque circonscription prud'homale, par le représentant de l'Etat, sur proposition du conseil de prud'hommes.

L'article 4 détermine les conditions de validité des accords conclus en application de la proposition de loi ; ceux-ci doivent être ratifiés dans un délai de deux ans suivant l'adoption de la loi. Ils peuvent être dénoncés ou révisés dans les conditions du droit commun.

L'article 5 prévoit que, dans son rapport au Parlement sur le développement de la négociation collective, prévu par la loi du 12 novembre 1996, le Gouvernement tient compte des accords conclus en application de la présente proposition.

Tel est l'objet de la proposition de loi qu'il vous est demandé d'adopter.

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

A titre expérimental, et par dérogation aux articles L. 132-19 et L. 132-20 du code du travail, des accords d'entreprise, proposés par l'employeur et ratifiés par les salariés, peuvent intervenir dans les conditions fixées ci-après.

Article 2

En l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise, ou de délégués du personnel faisant fonction de délégué syndical dans les entreprises de moins de cinquante salariés, si aucun mandataire syndical n'a été désigné à cet effet, le chef d'entreprise peut soumettre au personnel un projet d'accord portant sur la mise en œuvre des mesures dont l'application est légalement subordonnée à un accord collectif.

Le projet d'accord doit être ratifié à la majorité des deux tiers des salariés. L'accord ainsi ratifié ne peut entrer en application qu'après avoir été déposé auprès de l'autorité administrative dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Le cas échéant, les représentants du personnel peuvent se prononcer, avant la consultation des salariés et à titre consultatif, sur le contenu du projet d'accord.

Article 3

En l'absence de représentants du personnel, et sur la demande d'une majorité des salariés ou du dirigeant d'entreprise adressée au conseil de prud'hommes, un médiateur conduit les négociations entre le personnel et l'employeur sur le projet d'accord d'entreprise.

Ce médiateur est nommé par le représentant de l'Etat, sur proposition du conseil de prud'hommes territorialement compétent au titre de l'article R. 517-1 du code du travail.

Article 4

L'accord doit être ratifié dans un délai de deux ans à compter de la promulgation de la présente loi.

L'accord ainsi ratifié peut être révisé, renouvelé ou dénoncé en application des articles L. 132-7 et L. 132-8 du code du travail.

Article 5

Dans son rapport au Parlement, prévu au VII de l'article 6 de la loi n° 96-985 du 12 novembre 1996 relative à l'information et à la consultation des salariés dans les entreprises de dimension communautaire, ainsi qu'au développement de la négociation collective, le Gouvernement tient compte des accords conclus en application de la présente loi.