

**ELEMENTS SUR LE PROJET DE LOI GOUVERNEMENTAL CONCERNANT
LA MESURE DE L'AUDIENCE DES ORGANISATIONS SYNDICALES DANS
LES ENTREPRISES DE MOINS DE 11 SALARIES ET LA REPRESENTATION
COLLECTIVE DU PERSONNEL DANS CES ENTREPRISES**

Sur ce projet de loi, hors le calendrier, les éléments suivants peuvent être mis en exergue :

1 – CALENDRIER

- Texte envoyé le 21 Avril aux Membres de la Commission Nationale de la Négociation Collective, au Conseil Supérieur de la Prud'homie et au Conseil d'Etat.
- Examen le 3 Mai par la Commission Nationale de la Négociation Collective.
- Passage en Conseil des Ministres le 12 Mai.
- Vote du texte avant l'été.

**2 – MESURE DE L'AUDIENCE DES ORGANISATIONS SYNDICALES DANS LES
ENTREPRISES DE MOINS DE 11 SALARIES (4 MILLIONS DE SALARIES)**

- **Organisation d'une élection tous les 4 ans sur sigles des organisations** (CGT, CFDT, CGC, FO, CFTC...).
- Deux collèges : cadres et non cadres.
- Un seul tour de scrutin.

• Scrutin organisé au niveau régional, c'est-à-dire dans les 26 régions administratives, dans le cadre d'un espace temps délimité (1 ou 2 semaines).

- Fichier des électeurs réalisé en partant des DADS.
- Peuvent se présenter les Confédérations syndicales régulièrement constituées respectant les critères prévus pour ces organisations par la loi (indépendance, respect des valeurs républicaines...) et constituées depuis au moins deux ans.

Ainsi, pourraient se présenter d'autres organisations que les cinq actuellement représentatives au plan national interprofessionnel.

- **Scrutin par voie électronique ou par correspondance.**
- Contentieux ressortant du juge judiciaire.

Commentaires :

Les dispositions du projet de loi reprennent celles exposées par le Cabinet du Ministre du Travail le 16 Mars lors d'un premier entretien avec la CGPME et sont globalement satisfaisantes. Toutefois, un point nouveau doit être souligné, celui de l'organisation du scrutin dans un cadre régional.

En effet, concrètement, sont créées 26 circonscriptions électorales correspondant à chacune des 26 régions administratives.

Le Cabinet a affirmé à la CGPME que les résultats des élections dans les entreprises (de moins de 11 salariés) appartenant à une même branche professionnelle seraient consolidés au niveau de la branche professionnelle.

Par ailleurs, il a présenté la régionalisation du scrutin à la CGPME comme le moyen d'éviter un vote « idéologique » qui donnerait à des syndicats « locaux » une influence dépassant celle de leur aire géographique actuelle.

Or, cette régionalisation du scrutin peut être analysée d'une autre façon. Elle peut avoir des effets pervers, au moins à moyen terme, notamment en entraînant des demandes pour la création d'une représentativité au niveau strictement régional, en particulier du côté de certaines organisations de salariés actuellement non représentatives au niveau national interprofessionnel mais ayant une assise régionale (Corse, Guadeloupe...).

Cette crainte peut être confirmée par une autre disposition du texte qui prévoit que peuvent se présenter à ce scrutin deux types d'organisations :

. les organisations « dont les statuts leur donnent vocation à être présentes dans le champ géographique concerné » (régional) ;

. les organisations affiliées à une confédération représentative au plan national et interprofessionnel.

3 – REPRESENTATION COLLECTIVE DU PERSONNEL DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 11 SALARIÉS (ARTICLE 5)

- La mise en place d'une telle représentation se fait par accord collectif (c'est-à-dire par accord de branche professionnelle, par accord interbranches mais aussi par accord interprofessionnel territorial).

- ***Cette représentation prend la forme de Commissions Paritaires Régionales dont la mission est double :***

- **assurer un suivi de l'application des conventions et accords collectifs du travail ;**

- **apporter une aide en matière de dialogue social pour les salariés et les entreprises.**

- Cette mise en place est **volontaire** (résultant d'un accord) et ne revêt donc pas le caractère d'une obligation.

- Ces Commissions Paritaires peuvent avoir un caractère régional (cf. plus haut) mais sans que ce soit le seul système. **En effet, une autre disposition de cet article prévoit que ces Commissions « peuvent également être mises en place par accord (collectif) au niveau local, départemental ou national ».**

Commentaires :

S'agissant de ce point, trois éléments critiques sont particulièrement à mettre en évidence :

- **D'abord, la très grande liberté laissée aux accords collectifs et la très grande variété de ces accords pourraient aboutir, s'ils étaient conclus, à la création de structures à champ d'action extrêmement différencié : Commissions de branche professionnelle régionales mais aussi départementales ou locales, Commissions interbranche régionales mais aussi départementales ou locales, Commissions interprofessionnelles régionales mais aussi départementales ou locales.**

Ceci risque de rendre très difficile le contrôle et l'harmonisation de l'action de ces structures.

- Ensuite, concrètement, avec ce système, il n'y a plus de « verrou » par la branche professionnelle, les accords pouvant être conclus au niveau interbranche ou au niveau interprofessionnel territorial.

Dès lors, selon le type d'accord, les Commissions pourraient être composées de personnes appartenant à des branches professionnelles différentes (accord interbranche) ou liées à des territoires locaux (accord interprofessionnel territorial) **et pourraient intervenir dans des entreprises relevant de branches professionnelles qu'elles ne connaissent pas.**

- Enfin, les missions mentionnées dans le texte recèlent aussi des risques de dérives graves.

/ En effet, la formule « assurer un suivi de l'application des conventions et accords collectifs du travail » **ouvre aux membres des Commissions, contrairement à ce que les promoteurs du texte nous expliquent, des possibilités de contrôle - le dictionnaire est très clair à cet égard (1) - dans le cadre de leurs interventions dans les entreprises TPE.**

Au surplus, la notion d'accord collectif de travail va plus loin que la simple convention collective. **Le « suivi » pourrait donc concerner d'autres accords collectifs que les conventions collectives.**

/ La formule « apporter une aide en matière de dialogue social pour les salariés et les entreprises dans les TPE », quant à elle, à la fois très large et très floue, **a aussi le défaut d'ouvrir aux membres des Commissions un champ d'intervention important dans les entreprises TPE.**

Il pourrait donc y avoir là le ferment de l'introduction d'une présence syndicale dans les TPE.

Ces craintes peuvent être d'autant plus marquées à moyen terme que les organisations syndicales les plus structurées auront sans doute formé leurs représentants dans les Commissions pour qu'ils soient aptes à réaliser de véritables « interventions » dans les très petites entreprises.

(1) Définition du mot « suivi » selon le dictionnaire : Fait de suivre, de contrôler sans interruption pendant un temps donné.