



15ème législature

Question N° : 5352	De M. Sacha Houlié (La République en Marche - Vienne)	Question écrite
Ministère interrogé > Travail		Ministère attributaire > Travail
Rubrique >entreprises	Tête d'analyse >Association des représentants du personnel aux décisions de l'employeur	Analyse > Association des représentants du personnel aux décisions de l'employeur.
Question publiée au JO le : 13/02/2018 Réponse publiée au JO le : 03/07/2018 page : 5844		

Texte de la question

M. Sacha Houlié attire l'attention de Mme la ministre du travail sur l'hypothèse d'extension du champ d'application du 3° de l'article 2 de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social. Au terme de cet article, le Parlement a habilité le Gouvernement à prendre par ordonnances des mesures déterminant les cas dans lesquels les membres de la délégation du personnel composant l'instance unique pourraient être mieux associés aux décisions de l'employeur dans certaines matières, notamment concernant la formation. Lors de la publication des ordonnances, l'instance unique a officiellement été créée et s'intitule désormais « conseil d'entreprise ». Mis en place uniquement en cas d'accord entre l'entreprise et les organisations syndicales qui y sont représentatives, il est notamment en charge de la compétence de négociation exercée jusqu'à présent par les délégués syndicaux. Toutefois, l'association du conseil d'entreprise aux décisions de l'employeur se limite à la formation des salariés, les ordonnances ratifiées s'étant bornées à retranscrire la pure lettre de la loi d'habilitation. Ainsi pour les entreprises concernées, l'avis conforme du conseil d'entreprise est recueilli avant toute décision de l'employeur dans le seul domaine de la formation. Ce type d'association peut tout à fait être étendu à d'autres compétences. En effet, il pourrait être opportun d'élargir les codécisions à l'apprentissage ou encore aux recours aux contrats à durée déterminée sur des postes ayant fait l'objet de licenciements économiques. Cet élargissement participerait au renforcement de la confiance entre les partenaires sociaux. En outre, l'accroissement des prérogatives de chacun des acteurs constitue un vecteur de performance tant économique que sociale pour les entreprises. Enfin, il s'agirait d'un acte de reconnaissance pour les organisations syndicales choisissant de poursuivre, par accord collectif, l'objectif de simplification des institutions représentatives du personnel recherché par le législateur. En conséquence, eu égard aux opportunités économiques et sociales que présente une extension des matières dans lesquelles les représentants des salariés sont associés aux décisions de l'employeur, il lui demande l'intention du Gouvernement sur l'extension du champ de l'association des salariés aux décisions de l'entreprise.

Texte de la réponse

L'ordonnance no 2017-1386 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales prévoit la possibilité d'instituer de manière volontaire un dispositif innovant de représentation du personnel, le conseil d'entreprise, doté du pouvoir de négocier et conclure des conventions collectives et dont l'avis conforme est requis sur certains thèmes. Sur ce

dernier point, l'ordonnance impose l'association du conseil d'entreprise aux seules décisions de l'employeur portant sur la formation professionnelle, laissant la liberté à l'accord collectif l'instituant de fixer les autres thèmes (L. 2321-3 du code du travail). Deux raisons expliquent cette latitude laissée à l'accord dans la fixation des thèmes obligatoirement soumis à l'avis conforme du conseil d'entreprise. Cette liberté s'inscrit d'abord dans la philosophie des ordonnances de laisser aux partenaires sociaux le soin d'organiser eux-mêmes le modèle de représentation qui conviendra le mieux à la culture, aux réalités et aux besoins du terrain. Chaque entreprise étant différente, l'idée n'est donc pas de prévoir un modèle uniforme de conseil d'entreprise mais plutôt de permettre, par la voie de la négociation collective, la mise en place de conseils d'entreprise dont les prérogatives seront adaptées aux nécessités du terrain (lorsque le conseil sera institué par un accord d'entreprise) ou des entreprises d'une branche en particulier (lorsque le conseil sera institué par un accord de branche étendu pour les entreprises dépourvues de délégué syndical). Cette liberté est également incitative. Il apparaît opportun de laisser aux partenaires sociaux la marge de manœuvre la plus importante dans la détermination des thèmes pour lesquels l'employeur devra obtenir l'avis conforme du conseil d'entreprise préalablement à sa prise de décision. Derrière cette mesure, l'objectif recherché par le législateur est bien d'élargir la participation des représentants du personnel aux décisions de l'employeur, notamment sur des matières déterminantes pour l'avenir des salariés comme la formation. Pour assurer l'effectivité du dispositif, il semble pertinent de laisser aux signataires de l'accord collectif instituant le conseil d'entreprise la possibilité de prévoir les thèmes qui devront être soumis à l'avis conforme du conseil. L'administration du travail sera particulièrement attentive à la mise en place de cette instance dans les entreprises, afin de contribuer à son évaluation. Les dispositions relatives aux attributions et au fonctionnement du conseil d'entreprise telles qu'elles figurent à ce jour dans l'ordonnance, ont d'ores et déjà pour objet de renforcer la confiance entre les partenaires sociaux, dans la mesure où elles ont pour finalité de constituer entre l'employeur et les représentants des salariés, une nouvelle instance de négociation collective au plus près de la communauté de travail. L'inscription dans la partie législative du code du travail relative au conseil d'entreprise, au-delà de la formation qui est obligatoire, d'une liste limitative et restrictive de thèmes de négociation relevant d'un ordre public contraignant ne paraît pas de nature à renforcer en tant que telle, la confiance dans le conseil d'entreprise au niveau de l'entreprise. Par conséquent, il est apparu plus opportun de reconnaître aux partenaires sociaux leur pleine capacité de définir, à leur initiative et sans limitations restrictives, tous les espaces qui peuvent être ouverts à la négociation au niveau de l'entreprise dans l'intérêt des salariés. Enfin, le sujet des administrateurs salariés dans les conseils d'administration ou de surveillance des sociétés sera abordé dans le cadre du projet de loi relatif à la croissance et la transformation des entreprises.