

## Modification du code du Travail par ordonnances

### Thème 2 de concertation :

#### « Simplifier et renforcer le dialogue économique et social et ses acteurs »

##### A) Simplifier et renforcer le dialogue économique et social

L'UNSA prend acte de la volonté du gouvernement de mettre en place une instance unique de représentation des personnels au-delà de ce que la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, dite loi Rebsamen, a déjà prévu pour les entreprises jusqu'à 299 salariés. Elle met en garde contre la conception d'une concentration automatique qui amènerait à une « professionnalisation » des élus, au risque de les éloigner des personnels qu'ils doivent représenter, mais aussi de dissuader de nouveaux candidats à se présenter alors que conforter la démocratie sociale en entreprise nécessite au contraire d'élargir pour susciter et encourager de nouvelles vocations.

- ➔ L'UNSA ne porte pas de revendication allant dans le sens d'un regroupement systématique des IRP. Cependant, dans cette hypothèse, **l'UNSA considère comme un impératif absolu que les missions aujourd'hui assurées séparément par la délégation du personnel, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail soient intégralement conservées et garanties**, quelle que soit la forme des institutions représentatives qui en auraient la charge.
  
- ➔ **Par ailleurs, pour l'UNSA, le délégué syndical ne saurait être assimilé à ces ou cette IRP.** La loi du 20 août 2008, en fondant la représentativité des organisations syndicales, et donc leur capacité à négocier, sur le suffrage des salariés, a logiquement introduit la désignation du délégué syndical d'une organisation représentative parmi les candidats aux élections professionnelles de l'entreprise. Mais cette contrainte, découlant du lien établi entre représentativité fondée électoralement et capacité syndicale à négocier, doit rester compatible avec le respect de la liberté syndicale et donc le droit des syndicats à s'auto-administrer en toute indépendance. Elle deviendrait excessive si l'on devait réduire aux seuls élus le champ de désignation possible, ce qui serait encore pire dans une optique de concentration des IRP réduisant le nombre d'élus.

D'autre part, la loi a fixé distinctement deux fonctions :

- la consultation qui, même si elle revêt un caractère obligatoire, laisse au chef d'entreprise toute latitude à décider : c'est le champ dans lequel sont placées les IRP.
- La négociation, laquelle, dès lors qu'elle débouche sur un accord remplissant les conditions de validité, prend un caractère normatif juridiquement contraignant: c'est le champ dans lequel sont placés les délégués syndicaux.

Si la loi a prévu un processus de négociation recourant éventuellement aux IRP, ce n'est que par exception, en cas d'absence de représentation syndicale. **L'UNSA considère cet équilibre,**

**sur lequel s'est historiquement construite la régulation des relations sociales dans notre pays, comme satisfaisant et serait totalement opposée à ce qu'il soit remis en cause.**

**En cas d'impossibilité de négocier au niveau de l'entreprise, l'UNSA souhaite qu'une distinction soit opérée :**

- Cas des entreprises de moins de 11 salariés légalement dépourvues d'IRP : les accords-types négociés dans la branche s'appliquent et constituent le cadre de référence ;
- Cas des entreprises de 11 à 49 salariés dépourvues de délégué syndical ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les moins de 50 salariés, la négociation doit continuer à se mener selon la loi, soit, dans l'ordre hiérarchique avec un ou plusieurs salariés mandatés, les représentants élus au CE, à la DUP ou délégué du personnel, mandatés ou non. Dans tous les cas où la relation d'un négociateur avec un syndicat est établie, l'UNSA souhaite que le temps passé aux négociations soit considéré comme relevant du financement paritaire du dialogue social, ce qui suppose que celui-ci soit abondé en conséquence.
- Cas des entreprises relevant légalement d'une IRP mais dans laquelle un constat de carence est clairement établi : en l'absence de tout partenaire de négociation, l'accord-type de branche s'applique, dès lors qu'il aura été approuvé majoritairement par consultation directe des salariés.

➔ Concernant la représentation des salariés dans l'entreprise, la loi dite Rebsamen l'a étendue dans les **conseils d'administration ou de surveillance** dans les entreprises d'au moins 1000 salariés (il est au moins égal à 2 dans les sociétés si le nombre d'administrateurs est supérieur à douze, et à 1 s'il est égal ou inférieur à douze). **L'UNSA revendique que le nombre de représentants des salariés dans ces instances soit au moins doublé.**

## 1) Sur la forme des IRP

L'UNSA estime que l'imposition d'un modèle unique serait totalement contreproductive au regard de l'extrême diversité de situations des entreprises (taille, composition professionnelle, implantation, types d'activité, etc...) et du besoin d'adaptabilité qui en découle.

**Dans ce qui relève au premier chef de l'entreprise et de ses réalités propres, elle estime que, dans un cadre général établi par la loi, la fixation des formes des structures adéquates de représentation des personnels comme l'établissement de leurs périmètres d'implantation doivent relever au premier chef de la négociation d'entreprise.** C'est ce que la loi Rebsamen avait traduit en introduisant la possibilité d'un regroupement total ou partiel des IRP à partir de 300 salariés, via l'actuel article L2391-1 du code du Travail.

Dès lors que ce regroupement perdrait son caractère optionnel pour devenir une obligation, l'UNSA estime que la procédure d'un regroupement selon des modes diversifiés par accord d'entreprise doit être préservée, dans l'esprit de l'article L2391-1. En cas d'échec des négociations, les dispositions supplétives du code du Travail s'appliqueraient, qui pourraient être alors une forme unique de représentation des personnels.

Dans ce schéma, la loi continuerait à définir les impératifs de l'ordre social s'appliquant à la représentation des personnels (principes de représentation démocratique, attributions économiques, sociales, culturelles, d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail, etc...).

Elle renverrait l'établissement de la forme des IRP et de leur implantation à la négociation d'entreprise, en disposant qu'à titre supplétif, l'IRP serait unique. L'accord pourrait notamment fixer, outre les formes des IRP retenues, leur délai de consultation, leurs principes de fonctionnement, mais aussi leur périmètre d'implantation, ce dernier, en cas d'échec, relevant de la DIRECCTE sous contrôle du juge.

## 2) Des garanties pour un bon exercice du mandat de représentation des personnels

Les représentants des personnels doivent bénéficier des moyens nécessaires à l'accomplissement optimum de leur mandat de représentation des personnels, c'est-à-dire :

- **D'heures de délégation** obéissant au principe de mutualisation pour l'ensemble des élus posé par la loi Rebsamen, leur permettant, au-delà du temps accordé pour assister aux réunions des instances, des déplacements, mais aussi des préparations et des comptes rendus de mandats : **dans une optique de regroupement d'IRP impliquant un alourdissement mécanique du travail des élus du personnel, l'abondement des heures de délégation est, pour l'UNSA, impératif.**
- **D'un accès à une formation de qualité** pour leur permettre d'assumer des mandats nécessitant des compétences et des connaissances auxquelles leur qualification professionnelle ne les prédispose pas : dans une optique de regroupement d'IRP et donc d'exercice « multicarte » par un même élu de missions exercées jusqu'à présent séparément par plusieurs élus, ce besoin de formation est encore plus impératif. Se rajouterait en effet à la difficulté d'exercice de compétences hors de sa qualification professionnelle celle d'une polyvalence des missions de représentation.
- **De moyens de communication avec les personnels renforcés** sans lesquels le mandat de représentation perd son sens, a fortiori si les périmètres d'IRP pouvaient s'accroître. Outre les moyens traditionnels de la communication écrite, la communication électronique doit être définitivement inscrite comme mise à disposition des représentants des personnels dans leur relation avec les personnels de l'entreprise.
- **Des moyens de déplacement** fournis aux représentants des personnels dont les missions sont étendues sur un large périmètre.
- **Du droit maintenu à recourir à l'expertise, financée hors budget de fonctionnement, dans les domaines relevant de la compétence du CE comme en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail,** quelle que soit la forme des IRP. Il est en outre souhaitable que le rôle de conseil des experts soit explicitement reconnu.

## 3) Sur la limitation des mandats des représentants des personnels

Est mise dans le champ de la concertation l'éventualité de limiter dans le temps l'exercice d'un mandat de représentation des personnels.

L'assimilation à des situations existant en matière de mandat de représentation politique est évidente. Ce parallèle n'est pas fondé.

En effet, l'écrasante majorité des mandats de représentation dans l'entreprise est effectuée par des salariés continuant à exercer leur métier et à en vivre. **Pour l'UNSA, le « juge de paix » du renouvellement ou non d'un mandat doit rester les électeurs, à l'occasion des élections d'entreprise dont la fréquence varie entre 4 et 2 ans.**

## **B) Renforcer les acteurs du dialogue économique et social**

Plusieurs dispositions à caractère législatif ont déjà été inscrites dans le code du Travail. Mais, dans un domaine qui relève d'abord d'un changement culturel de la conception et de la pratique du dialogue social, les dispositions légales ne deviennent pas spontanément des réalités effectives.

Pour ce qui concerne l'arsenal légal déjà complet, l'UNSA propose deux mesures :

- **Inscrire comme une prérogative obligatoire de branche la négociation sur les moyens du dialogue social (bloc 1).** Ce sujet ne saurait en effet être « facultatif » et les accords le concernant doivent revêtir un caractère normatif absolu.
- 
- Plutôt qu'un « chèque syndical » n'ayant pas toujours fait la preuve de son efficacité et qui ne pourrait être réservé qu'aux grandes entreprises, aller vers l'inscription du droit à se syndiquer comme un droit personnel mobilisable par tout salarié au cours de son parcours professionnel : dans cette optique **l'inscrire dans le cadre du CPA afin que cet abondement susceptible d'être versé ou non au syndicat de son choix soit bien ouvert à tous, et singulièrement ainsi aux salariés des TPE-PME** qui sont les plus éloignés du syndicalisme en l'absence compréhensible de section syndicale dans leur entreprise.