

document complet à l'adresse suivante :

http://www.assemblee-nationale.fr/13/rapports/r1788.asp#P1347_285418

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

TREIZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 30 juin 2009

RAPPORT

FAIT

AU NOM DE LA COMMISSION DES AFFAIRES ÉCONOMIQUES, DE L'ENVIRONNEMENT
ET DU TERRITOIRE SUR LE PROJET DE LOI, adopté par le Sénat, après déclaration

d'urgence, *relatif à l'organisation et à la régulation des transports
ferroviaires et portant diverses dispositions relatives aux transports,*

(n°1507),

PAR M. Yanick PATERNOTTE,

Député.

EXTRAITS

Dispositions du projet de loi relatives au transport aérien

Le titre V du projet de loi regroupe l'ensemble des dispositions relatives à l'aviation civile. Il comportait deux articles dans sa version initiale :

- l'article 24, relatif à la durée du travail et au régime de travail du personnel navigant de l'aéronautique civile. Cet article a été enrichi au Sénat d'une définition de la notion de « mission » pour un équipage ;
- et l'article 25 qui, par coordination avec l'article 24, supprime des dispositions du droit en vigueur rendues redondantes par cet article.

En outre, le Sénat a adopté trois amendements du Gouvernement portant articles additionnels :

- l'article 26, qui a pour objet de réformer le dispositif de sanctions aux infractions environnementales prononcées par l'Autorité de contrôle des nuisances sonores aéroportuaires ;
- l'article 27, dont l'objet est d'adapter les dispositions du code de l'aviation civile aux exigences du règlement (CE) n° 2006/2004 du 27 octobre 2004 relatif à la coopération entre les autorités nationales chargées de veiller à l'application de la législation en matière de protection des consommateurs ;
- et l'article 28, visant à permettre la saisie conservatoire des aéronefs en cas d'aides d'Etat indûment perçues par des transporteurs aériens.

LES PROPOSITIONS DE VOTRE RAPPORTEUR

Dans le secteur aérien

- supprimer la définition de la mission et lui substituer un dispositif prévoyant que le personnel navigant est tenu d'assurer son service programmé entre deux passages à une base d'affectation ;
- par parallélisme avec les dispositions de la loi sur le dialogue social relatives aux cadres, permettre la constitution d'un collège spécial des personnels navigants techniques, dès lors que le nombre de ces personnels est au moins égal à vingt-cinq au moment de la constitution ou du renouvellement des délégués du personnel, de la délégation unique du personnel ou des représentants du personnel au comité d'entreprise ;
- reconnaître au niveau législatif les volumes de protection environnementale ;
- permettre à l'Autorité de contrôle des nuisances aéroportuaires de requérir la saisie conservatoire d'aéronefs exploités par des redevable en cas de non paiement de redevances aéroportuaires, ou de non restitution d'une aide de l'Etat.

TRAVAUX DE LA COMMISSION

TITRE V DISPOSITIONS RELATIVES À L'AVIATION CIVILE

Le titre V est issu du projet de loi initial et regroupe l'ensemble des dispositions du projet de loi relatives à l'aviation civile. Il comportait deux articles dans sa version initiale :

- l'article 24, relatif à la durée du travail et au régime de travail du personnel navigant de l'aéronautique civile. Cet article a été enrichi au Sénat d'une définition de la notion de « mission » pour un équipage ;
- et l'article 25 qui, par coordination avec l'article 24, supprime des dispositions du droit en vigueur rendues redondantes par cet article.

En outre, le Sénat a adopté trois amendements du Gouvernement portant articles additionnels :

- l'article 26, qui a pour objet de réformer le dispositif de sanctions aux infractions environnementales prononcées par l'Autorité de contrôle des nuisances sonores aéroportuaires ;
- l'article 27, dont l'objet est d'adapter les dispositions du code de l'aviation civile aux exigences du règlement (CE) n° 2006/2004 du 27 octobre 2004 relatif à la coopération entre les autorités nationales chargées de veiller à l'application de la législation en matière de protection des consommateurs ;
- et l'article 28, visant à permettre la saisie conservatoire des aéronefs en cas d'aides d'Etat indûment perçues par des transporteurs aériens.

Article 24

Définition de la mission d'un équipage, durée du travail et régime de travail du personnel navigant de l'aéronautique civile

Issu du projet de loi initial, le présent article a pour objet :

- de définir la notion de « mission » regroupant un ensemble d'opérations aériennes réalisées par un même équipage ;
- la durée du travail du personnel navigant dans l'aviation civile ;
- et le régime de travail de ce personnel.

Ainsi que le rappelle l'exposé des motifs du projet de loi, « *deux éléments fondamentaux caractérisent [le décompte de la durée du travail du personnel navigant de l'aéronautique civile] :*

- *l'absence d'un horaire collectif de travail ;*
- *et une limitation de fait de l'activité de ce personnel par les heures de vol, pour des raisons relevant, d'une part, de la sécurité, et, d'autre part, d'une activité aérienne variable des entreprises selon les modes d'exploitation.*

Le pouvoir réglementaire national a par conséquent tenté de concilier les exigences du droit commun telles que définies dans le code du travail avec ces spécificités mais aussi avec le mode particulier d'exploitation des entreprises concernées, touchant à la singularité de l'organisation du transport aérien et à la sécurité.

LE DROIT EN VIGUEUR

1. L'absence de définition de la notion de « mission »

S'agissant tout d'abord de la notion de mission, définie au paragraphe I de l'article 24, il n'en existe actuellement aucune définition légale, alors même que le code de l'aviation civile le mentionne à plusieurs reprises. Ainsi, dans la partie législative du code :

- l'article L. 422-2 prévoit que le commandant de bord est responsable de l'exécution de la *mission* ;
- l'article L. 422-3 dispose que le commandant de bord (...) assure le commandement de l'aéronef pendant toute la durée de la *mission* ;
- l'article L. 422-4 cite également le terme ;
- l'article L. 423-1 précise que le contrat de travail d'un membre du personnel navigant précise notamment le lieu de destination final et le moment à partir duquel la *mission* est réputée accomplie si le contrat est conclu pour une *mission* déterminée ;
- l'article L. 423-2 précise que le contrat de travail à durée déterminée et dont le terme survient au cours d'une *mission* est prorogé jusqu'à l'achèvement de la *mission*. Le contrat de travail à durée indéterminée

résilié au cours d'une *mission* prend fin à l'expiration du délai de préavis, qui commence à courir du jour de l'achèvement de la *mission*. Tout membre du personnel navigant débarqué pour quelque cause que ce soit en cours de *mission* est rapatrié aux frais de l'exploitant jusqu'au lieu d'engagement ;
- l'article L. 423-3 prévoit que l'interruption de la *mission* décidée par le commandant de bord pour un motif de sécurité ne constitue pas un cas de rupture de contrat de travail.

Le terme est également cité dans la partie réglementaire du code (articles R. 423-2, R. 211-10 et R. 330-21) ainsi que dans ses annexes (règles de l'air, services de circulation aérienne militaire, ...) ainsi que dans l'instruction du 29 octobre 1984 relative aux conditions de participation des moyens aériens privés aux opérations de recherches et de sauvetage.

2. La définition de la durée annuelle du temps de service

Le droit commun

Dans le droit commun régi par le code du travail, la durée légale du travail effectif des salariés est fixée à trente-cinq heures par semaine. Le législateur distingue en outre entre temps de travail effectif (pour lequel la loi fixe une durée légale) et temps de loisir (pendant lequel la personne est libre de ses activités et de ses mouvements).

Or, les conditions de travail tout à fait particulières qui sont celles des personnels navigants de l'aéronautique fait que cette distinction n'est pas pertinente, dans la mesure où cette activité alterne périodes de temps de vol et périodes de réserve. Pendant les périodes de réserve, en effet, le personnel ne travaille pas de manière effective mais n'est pas non plus libre de ses activités et de ses mouvements.

Son adaptation au secteur aérien

La directive 2000/79/CE du Conseil du 27 novembre 2000 concernant la mise en oeuvre de l'accord européen relatif à l'aménagement du temps de travail du personnel mobile dans l'aviation civile, prévoit que le temps de travail annuel maximal comprenant certaines périodes de réserve pour prise de service, définies par la législation en vigueur, sera de 2000 heures dans lesquelles le temps de vol total sera limité à 900 heures. La directive définit en outre le temps de travail comme toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions. La directive prévoit en outre des périodes de repos, libres de tout service ou de réserve, représentant au moins 7 jours par mois civil et 96 jours par année civile.

Ce dispositif, qui vise à protéger la santé et la sécurité des travailleurs, a été transposé en droit français à l'article L. 422-5 du code de l'aviation civile, qui régit par ailleurs la durée annuelle du temps de service du personnel navigant (1) de l'aviation civile.

(1) Ainsi que le rappelle M. Francis Grignon, rapporteur au Sénat, les personnels navigants concernés par ces règles sont visés à l'article L. 421-1 du code précité. Cet article définit en effet la qualité de navigant professionnel de l'aéronautique civile : il s'agit des personnes exerçant de façon habituelle et principale, soit pour leur propre compte, soit pour le compte d'autrui, dans un but lucratif ou contre rémunération :

- le commandement et la conduite d'aéronefs ;
- le service à bord des moteurs, machines et instruments divers nécessaires à la navigation de l'aéronef ;
- le service à bord des autres matériels montés sur aéronefs, notamment les appareils photographiques et météorologiques, les appareils destinés au travail agricole et les appareils destinés à la manoeuvre des parachutes ;
- les services complémentaires de bord qui comprennent, notamment, le personnel navigant commercial du transport aérien.

Le temps de service se distingue du temps de vol :

- le temps de vol comprend le temps passé entre le décollage et l'atterrissage, ce qui inclut les trajets depuis ou vers le lieu de stationnement ;
- tandis que le temps de service comprend le temps de vol ainsi que le temps consacré aux activités connexes ainsi que la totalité du « temps de réserve au terrain ». Cette notion correspond à une période fixée par l'employeur, pendant laquelle le salarié est susceptible à tout moment d'être appelé pour accomplir un vol ou une tâche relevant de son contrat de travail en vue de parer à des besoins du service. A cette fin, il est obligatoirement présent dans un local « approprié, tranquille et confortable », non accessible au public, dans lequel il a la possibilité de se restaurer. En outre, ainsi que le rappelle l'exposé des motifs du projet de loi, « des décrets successifs pris en application du code du travail mais codifiés dans le code de l'aviation, ont, d'une part, établi une correspondance entre temps de vol et durée légale du travail, et, d'autre part, fixé le volume de cette correspondance en heures de vol au mois, au trimestre ou à l'année » : ainsi, l'article D. 422-4 du code du travail prévoit que la durée légale du temps de travail correspond à un temps de travail exprimé en heures de vol pour le personnel

navigant employé par les entreprises utilisant des aéronefs d'une masse maximale au décollage supérieure ou égale à dix tonnes, ou d'une capacité supérieure ou égale à vingt sièges.

Le temps de travail exprimé en heures de vol est :

- soit d'une durée mensuelle résultant de l'application du premier alinéa de l'article D. 422-8,
- soit d'une durée de 740 heures à l'année.

L'article D. 422-8 précise que les heures de vol sont comptabilisées à la fin de chaque mois. Elles sont considérées comme heures supplémentaires à compter de la 76e heure, à l'exclusion des heures effectuées pour prévenir des accidents imminents et organiser les mesures de sauvetage. Elles donnent lieu à une majoration de 25 % portant sur les éléments de rémunération, à l'exclusion des remboursements de frais. Toutefois, ce seuil est modulé en fonction du nombre d'étapes sur un mois selon la formule : $75 - (n \text{ étapes effectuées en fonction} - 20 \times 1/6)$, sans pour autant être inférieur à 67 heures. En outre, les heures de vol sont comptabilisées à la fin de chaque année. Elles sont considérées, à partir de la 741e heure, comme heures supplémentaires, à l'exclusion de celles effectuées pour prévenir des accidents imminents et organiser les mesures de sauvetage, et rémunérées dans les conditions de l'alinéa précédent si elles n'ont pas déjà donné lieu à majoration.

LE PROJET DE LOI INITIAL

Le texte du projet de loi initial, qui correspond désormais au II de l'article 24, modifie l'article L. 422-5 du code précité en le complétant par trois alinéas.

Décompte de la durée du travail et rémunération des heures supplémentaires

Le premier alinéa concerne le décompte de la durée du travail et la rémunération des heures supplémentaires.

Le décompte de la durée du travail des personnels navigants de l'aéronautique : une disposition d'ordre réglementaire qui serait élevée au niveau législatif

Afin d'assurer une plus grande lisibilité ainsi qu'une plus grande sécurité juridique des règles applicables, le projet de loi porte au niveau législatif le dispositif réglementaire.

Ainsi que le souligne en effet l'exposé des motifs, « *l'articulation entre code du travail et code de l'aviation [est] devenue peu claire, ce qu'illustre le fait qu'elle a suscité des contentieux* ».

C'est pourquoi la **première phrase du 2° du paragraphe II** de l'article 24 prévoit qu'il est admis, dans les conditions d'exploitation des entreprises de transport et de travail aériens, qu'à la durée légale du travail effectif, telle que définie par le code du travail, correspond un temps de travail exprimé en heures de vol d'une durée déterminée par décret en Conseil d'Etat par mois ou trimestre ou année civils.

La rémunération des heures supplémentaires

Comme l'indique l'exposé des motifs du projet de loi, « *par un arrêt du 19 mars 2003, le Conseil d'Etat a jugé, dans le cadre de l'examen du décret organisant la durée du travail du personnel navigant, que seule la loi pouvait fixer les principes encadrant la rémunération des heures supplémentaires* ».

C'est la raison pour laquelle la **deuxième phrase du 2° du paragraphe II** reprend les dispositions du décret relatif à la durée du travail du personnel navigant, qui ont été annulées au contentieux : elle dispose que les heures

supplémentaires de vol donneront lieu à une majoration de 25 % portant sur les éléments de rémunération pris en compte pour la détermination du salaire minimum mensuel garanti.

Temps de pause, travail de nuit et repos quotidien

Le régime de travail du personnel navigant tient compte des exigences inhérentes à l'activité aérienne, et organise un mode spécifique de compensation des sujétions qui lui sont liées : ainsi le personnel navigant est-il exclu de

l'application des articles du code du travail relatifs au repos quotidien, au temps de pause et au travail de nuit.

Dans le droit actuel, ces exclusions résultent de plusieurs articles de loi (1), que le projet de loi codifie.

Ainsi, le projet de loi prévoit-il que ne s'appliquent pas aux personnels précités :

- l'article L. 3121-33 du code du travail ;
- les articles L. 3122-29 à L. 3122-45 du même code ;
- et les articles L. 3131-1 et L. 3131-2.

Congé parental, passage à temps partiel, aménagement pour la pratique du sport et travail à temps partiel, création et reprise d'entreprise, et congé sabbatique

Le troisième alinéa du II renvoie à un décret en Conseil d'Etat le soin d'adapter aux contraintes propres des personnels navigants :

- le congé parental d'éducation et le passage à temps partiel ;
- l'aménagement pour la pratique du sport ;
- le travail à temps partiel ;
- le congé et la période de travail à temps partiel pour la création et la reprise d'entreprise et le congé sabbatique.

LES MODIFICATIONS INTRODUITES PAR LE SÉNAT

Le Sénat a adopté un amendement de M. Yvon Collin, ayant recueilli l'avis favorable du Gouvernement et du rapporteur.

Définition de la « mission »

L'objectif premier de cet amendement était de définir la notion de « mission », afin, non seulement, d'en préciser le contenu, mais également de s'assurer, dans le respect des mesures prises pour assurer la sécurité des vols, du respect des droits des passagers afin de permettre que ces derniers puissent être rapatriés en cas de nécessité dans les meilleurs délais.

Le **paragraphe I** de l'article prévoit ainsi qu'afin de permettre l'organisation du transport public aérien, l'équipage est tenu d'assurer l'intégralité des opérations aériennes qui constitue une mission.

Celle-ci s'entend comme une succession préalablement définie d'opérations aériennes entre deux temps de repos qui débute et se termine à la base d'affectation.

(1) Cf. *infra* le commentaire de l'article 25 du projet de loi.

Précisions relatives à la rémunération des heures supplémentaires

En outre, l'amendement adopté modifie le 2° du II, afin de prévoir qu'il est admis, dans les conditions d'exploitation des entreprises de transport et de travail aériens, qu'à la durée légale du travail effectif, telle que définie par le code du travail (1), correspond un temps de travail exprimé en heures de vol d'une durée déterminée par décret en Conseil d'Etat par mois ou trimestre ou année civils.

Par exception aux dispositions du code du travail, les heures supplémentaires de vol donneront lieu à une majoration portant sur les éléments de rémunération, à l'exclusion des remboursements de frais.

L'objectif poursuivi par l'auteur de l'amendement est de prendre en compte la totalité des éléments de rémunération qui affectent l'heure de vol, et non les seuls éléments du salaire minimum mensuel garanti.

(1) L'article L. 3121-10 du code du travail dispose que la durée légale du travail effectif des salariés est fixée à trente-cinq heures par semaine civile

LA POSITION DU RAPPORTEUR

Le rapporteur constate tout d'abord que si la notion de mission est citée à de nombreuses occasions dans le code de l'aviation civile, elle n'est définie nulle part par le législateur ni par voie réglementaire. Il souligne en outre que cette proposition sénatoriale de définition semble faire suite à un contentieux sur le droit de grève des pilotes, et en particulier à l'arrêt du 23 juin 2006 de l'assemblée plénière de la Cour de Cassation.

L'arrêt du 23 juin 2006 de la Cour de Cassation (assemblée plénière)

L'assemblée plénière de la Cour de cassation s'est prononcée par un arrêt du 23 juin 2006 sur les conditions d'exercice du droit de grève d'un pilote d'avion, commandant de bord. A la suite de sa participation à un mouvement de grève, un commandant de bord avait été sanctionné, la compagnie aérienne lui ayant reproché d'avoir interrompu son service au terme d'un vol Paris – Pointe-à-Pitre alors que ses obligations de service, qu'il avait acceptées, devaient, selon la compagnie, le conduire à effectuer un vol Pointe-à-Pitre – Paris.

Subsidiairement, il lui était reproché d'avoir abusé du droit de grève, en ne prévenant que tardivement son employeur de sa participation au mouvement, en cause. Saisie du litige, la cour d'appel de Paris avait, en référé, considéré que la sanction infligée était constitutive d'un trouble manifestement illicite.

La Cour de cassation a rejeté le pourvoi formé par la compagnie aérienne. Rappelant que le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglemente et qu'aucun salarié ne peut être sanctionné en raison de l'exercice normal de ce droit, elle a approuvé la cour d'appel d'avoir déduit des faits de l'espèce, dont il résultait que le pilote avait cessé son service entre deux vols distincts séparés par un temps de repos, que la sanction était illicite. En effet, ni la mission spécifique du commandant de bord et la nécessité d'assurer la continuité des vols résultant du code de l'aviation civile ni les dispositions du code du travail ne prohibaient l'exercice du droit de grève par le commandant de bord dans les conditions dans lesquelles il en avait fait usage.

En outre, la Cour de cassation a approuvé la cour d'appel d'avoir jugé qu'aucun abus dans l'exercice du droit de grève n'était caractérisé, dès lors que le salarié n'a pas l'obligation d'informer son employeur de son intention de participer à la grève avant le déclenchement de celle-ci, que la signature d'un planning de rotation ne valait pas engagement de ne pas cesser le travail et que le commandant de bord avait avisé la compagnie suffisamment tôt pour être remplacé.

Cet arrêt a été rendu sur l'avis non conforme de l'avocat général.

Le rapporteur relève par ailleurs que les organisations représentatives des pilotes de ligne se sont inquiétées de la nouvelle définition de la notion de mission. Elles estiment en effet qu'« en portant obligation à l'équipage d'assurer l'intégralité des opérations aériennes entre deux temps de repos qui débutent et se terminent à la base d'affectation, cette disposition porte clairement atteinte au droit de grève, ainsi qu'au droit de retrait ». Elles estiment du moins qu'une telle mesure aurait mérité de faire l'objet d'une concertation avec les professionnels concernés. Enfin, elles considèrent qu'elle pourrait avoir des conséquences sur la sécurité des vols.

Ces mêmes organisations jugent trop restrictive la correspondance établie entre durée légale du travail effectif et temps de travail exprimé en heures de vol. Elles estiment que les personnels sont tenus d'accomplir de multiples tâches ou activités qui s'ajoutent aux heures de vol en question : préparation des vols, temps passé au simulateur, formation, visites médicales, etc.

En tout état de cause, le rapporteur propose une solution alternative à la proposition du Sénat. Sans définir la mission, il propose de prévoir que « *dans le respect des dispositions prises pour assurer la sécurité des vols, le personnel navigant est tenu, sauf cas de force majeure ou impossibilité médicale, d'assurer son service programmé entre deux passages à l'une des bases d'affectation* ».

*

* *

La Commission examine l'amendement CE 53 de M. Daniel Paul tendant à supprimer l'article.

M. Daniel Paul. Par une confusion de sens entre les mots « mission » et « rotation », l'article remet en cause certains droits sociaux des personnels navigants, en particulier le droit de grève.

M. le rapporteur. Avis défavorable. Une grande partie de l'article 24 consiste à transcrire dans l'ordre législatif certaines dispositions réglementaires relatives à l'aviation civile. Qui plus est, je vous proposerai dans un instant de supprimer le mot « mission ».

La Commission rejette l'amendement.

Elle examine ensuite l'amendement CE 81 de M. Maxime Bono.

M. Maxime Bono. L'amendement est défendu.

M. le rapporteur. Avis défavorable car il me semble en partie satisfait par l'amendement 109, qui suit immédiatement.

La Commission rejette l'amendement.

Puis, elle adopte l'amendement CE 109 du rapporteur.

Suivant l'avis défavorable du rapporteur, la Commission rejette l'amendement CE 82 de M. Maxime Bono.

Puis elle adopte l'amendement rédactionnel CE 110 du rapporteur.

Elle est ensuite saisie de l'amendement CE 111 du rapporteur.

M. le rapporteur. Pour éviter tout vide juridique, nous proposons de maintenir à titre transitoire les dispositions législatives relatives au décompte du temps de travail du personnel navigant.

La Commission adopte l'amendement.

Elle adopte l'article 24 ainsi modifié.

Article 24 bis (article additionnel)

Représentativité syndicale des personnels navigants techniques

LES CONSÉQUENCES DE LA LOI SUR LA DÉMOCRATIE SOCIALE (1)

La loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail réforme le cadre des relations professionnelles, en leur donnant une assise électorale fondée sur les suffrages exprimés lors des élections des représentants du personnel, régulièrement mesurés à chaque cycle électoral.

Les nouvelles règles introduites dans le Code du travail concernent uniquement les organisations de salariés, à l'exception des dispositions sur le financement qui concernent toutes les organisations professionnelles et syndicales.

1. Une légitimité accrue tirée des élections et de la mesure de la représentativité

Les règles de négociation du protocole préélectoral préalables à l'élection sont adaptées aux nouvelles règles de représentativité, afin de renforcer la légitimité de l'accord trouvé et de faciliter sa conclusion avec des conditions de majorité mieux sécurisées juridiquement. L'attention doit donc être appelée sur ces nouvelles règles de validité des protocoles électoraux, qui modifient les conditions de l'intervention de l'administration, en cas de désaccord. La loi intègre la jurisprudence pour préciser les critères de représentativité et ouvre à tous les syndicats légalement constitués le premier tour des élections professionnelles, qui est systématiquement dépouillé et constitue le fondement de la mesure de l'audience.

Elle sécurise la question du vote et de l'éligibilité des salariés mis à disposition d'une entreprise utilisatrice, en garantissant le droit à participation et le libre choix de la représentation. Elle organise des modalités spécifiques de

représentativité à chaque niveau avec un seuil spécifique aux niveaux interprofessionnel, de branche et de l'entreprise la représentativité aux niveaux supérieurs étant acquise par l'agrégation des résultats au niveau de l'entreprise, dans une logique démocratique ascendante.

La loi tient compte du paysage syndical français existant, en prévoyant notamment des dispositions spécifiques pour le syndicalisme interprofessionnel catégoriel (les cadres).

Le syndicat représentatif dans l'entreprise doit satisfaire aux nouveaux critères de représentativité suivants :

- respect des valeurs républicaines ;
- indépendance ;
- transparence financière ;
- ancienneté d'au moins deux ans (appréciée à compter de la date de dépôt légal des statuts), dans le champ géographique et professionnel de l'entreprise ;
- audience : au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel ou, à défaut des délégués du personnel ;
- une influence caractérisée par l'activité et l'expérience ;
- les effectifs d'adhérents et les cotisations.

Seul le premier tour des élections professionnelles est pris en compte, que le quorum soit atteint ou pas. En l'absence de quorum, ce premier tour doit donc être dépouillé. Le syndicat n'est représentatif que si sa liste a recueilli 10 % des suffrages exprimés (hors blancs et nuls) à ce premier tour. Les résultats des élections au comité d'entreprise ou bien de la délégation unique du personnel, si elle est mise en place, sont pris en compte. À défaut de comité d'entreprise, les résultats des élections des délégués du personnel servent de base à la détermination de la représentativité. En d'autres termes, la représentativité se mesure en priorité au niveau du comité d'entreprise ou du comité d'établissement, s'il existe. Les élections partielles sont prises en compte dans l'appréciation de la représentativité ; elles peuvent conduire à modifier celle-ci. Ainsi, un calcul de représentativité consolidé doit avoir lieu après chaque élection partielle, afin de déterminer les nouveaux pourcentages, qui fonderont la mesure pour la validité des accords. Lorsqu'une liste commune est établie, à défaut de répartition des suffrages entre organisations lors de son dépôt, la répartition se fait à parts égales. Cette répartition ne peut ensuite changer qu'à compter du nouveau dépôt de liste, c'est-à-dire lors de la nouvelle élection.

Le cas des entreprises à établissements multiples :

Dans une entreprise avec un seul comité d'entreprise, mais composée de plusieurs établissements distincts dans lesquels se déroulent des élections de délégués du personnel, ce sont les élections au comité d'entreprise qui sont prises en compte pour déterminer les syndicats représentatifs dans l'entreprise et l'ensemble des établissements. Dans une entreprise composée de plusieurs établissements distincts dans lesquels se déroulent des élections au comité d'établissement :

- la représentativité au niveau des établissements se fonde sur les résultats des élections des comités d'établissements ;
- la représentativité d'un syndicat au niveau de l'entreprise (pour la désignation d'un délégué syndical central par exemple ou la négociation d'un accord au niveau central de l'entreprise) se calcule par l'addition de l'ensemble des suffrages obtenus par le syndicat dans l'ensemble des établissements, quel que soit le pourcentage qu'il a obtenu par établissement. Lorsque les élections des différents établissements d'une entreprise sont échelonnées dans le temps, sont comptabilisés les suffrages des dernières élections de chaque établissement. Le point de départ est celui de l'établissement qui organise les élections en premier (pour la première mesure, à compter de la première réunion du protocole d'accord préélectoral postérieure à la publication de la loi). Le point d'arrivée est constitué par la dernière élection d'établissement permettant de connaître l'ensemble des suffrages pour la détermination de la représentativité sur l'ensemble de l'entreprise. Par la suite s'ouvre un nouveau cycle d'élections dans les établissements permettant la mesure de la représentativité au sein de l'entreprise.

2. La représentativité spécifique dans certains collèges

Deux cas particuliers sont prévus :

- Les organisations syndicales catégorielles

L'audience des syndicats catégoriels, affiliés à une confédération catégorielle interprofessionnelle nationale, est mesurée dans les seuls collèges dans lesquels ils ont vocation à présenter des candidats. Dans le paysage syndical actuel, seule la CFE-CGC est visée par ce dispositif. La représentativité du syndicat catégoriel s'apprécie au regard des suffrages recueillis dans les collèges dans lesquels ses statuts lui donnent vocation à présenter des candidats.

- Les syndicats représentatifs dans le collège des journalistes

L'audience des syndicats représentant les journalistes et assimilés est mesurée dans le seul collège « journaliste » lorsqu'il est créé. À titre d'exemple, dans une entreprise donnée, si un syndicat de journalistes obtient 20 % dans le collège journaliste, il est représentatif et a vocation à négocier des accords concernant les journalistes, même si, sur l'ensemble de l'entreprise, ses résultats aux élections lui confèrent une audience inférieure à 10 %.

3. Les règles de validité des accords conclus

L'article L. 2232-12 du Code du travail prévoit qu'un accord d'entreprise ou d'établissement est valable :

- s'il est signé par un ou des syndicats représentatifs qui ont recueilli 30 % des suffrages exprimés au premier tour des élections professionnelles ;

ET

- s'il ne fait pas l'objet de l'opposition d'un ou de plusieurs syndicats représentatifs qui ont recueilli la majorité des suffrages exprimés au premier tour des élections professionnelles.

Cette opposition majoritaire doit être exprimée dans les huit jours suivant la notification de l'accord. Les modalités de décompte de ces suffrages sont identiques aux modalités de décompte des suffrages pour la détermination de la représentativité. Alors qu'au niveau de la branche et au niveau interprofessionnel ne sont décomptés, pour la validité des accords, que les suffrages qui se sont portés sur les organisations reconnues représentatives, les suffrages obtenus par les syndicats dans l'entreprise, aux élections professionnelles, sont directement comptabilisés pour mesurer la validité des accords.

La validité d'un accord catégoriel (concernant les salariés d'un collège donné) est subordonnée à sa signature, par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives, ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés dans ce collège et à l'absence d'opposition de syndicats représentatifs qui ont recueilli la majorité des suffrages.

Les nouvelles règles de validité des accords de groupe s'appliquent dès le 1er janvier 2009, comme pour les entreprises. Le pourcentage de 30 % se calcule par consolidation des résultats des dernières élections de chacune des entreprises ou établissements concernés composant le groupe, mesurés pour un cycle électoral considéré.

LA PROPOSITION DU RAPPORTEUR : UN PARALLÉLISME AVEC LE STATUT DE CADRE TEL QUE PRÉVU PAR LA POSITION COMMUNE ET LA LOI DU 20 AOÛT 2008

La loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail a modifié les critères de représentativité des organisations syndicales. Les dispositions de cet article additionnel, qui créent notamment les articles L. 423-7 et L. 423-10 du code de l'aviation civile, visent à introduire dans le code de l'aviation civile pour le personnel navigant technique, les dispositions du code du travail applicables aux cadres. Il apparaît en effet nécessaire de maintenir une représentativité propre aux personnels navigants techniques qui sans relever de la catégorie « cadre » répondent à la définition des cadres établie par le Bureau International du Travail, c'est-à-dire une personne qui a terminé une formation professionnelle de niveau supérieur et qui exerce en qualité de salarié des fonctions à caractère intellectuel prédominant, comportant l'application à un haut degré des facultés de jugement et d'initiative et impliquant un niveau relativement élevé de responsabilité.

L'amendement présenté propose la création d'un collège spécial constitué par les personnels navigants techniques pour les élections des représentants du personnel au sein des entreprises de transport et de travail aériens dès lors que cette catégorie du personnel atteint un seuil de 25. La représentativité des syndicats du personnel navigant technique sera déterminée sur la base des résultats obtenus au sein de ce collège.

*

* *

La Commission examine l'amendement CE 112 du rapporteur.

M. le rapporteur. Cet amendement, dont la rédaction fait suite à des discussions avec les syndicats des personnels navigants, notamment chez Air France, vise à résoudre certaines difficultés relatives aux critères de représentativité des organisations syndicales.

M. le président Patrick Ollier. Cet amendement devrait être de nature à apaiser les tensions et à régler les problèmes.

M. le secrétaire d'État. Le Gouvernement l'approuve.

La Commission adopte l'amendement. En conséquence, l'amendement CE 84 de M. Jean Dionis du Séjour devient sans objet.

Article 25

Suppression de dispositions redondantes

Issu du projet de loi initial, le présent article a pour objet de tirer les conséquences de la création par l'article 24 des deuxième et troisième alinéas du II de l'article L. 422-5 du code de l'aviation civile, en abrogeant les dispositions législatives d'origine, devenues redondantes s'agissant des personnels navigants de l'aviation civile.

Les dispositions abrogées sont les suivantes :

- la loi n° 84-4 du 3 janvier 1984 pour le congé pour la création d'entreprise et le congé sabbatique ;
- la loi n° 84-9 du 4 janvier 1984 pour le congé parental d'éducation et le travail à mi-temps des parents d'un jeune enfant.

Ces deux lois avaient pour objet d'instituer des régimes de travail particuliers, adaptant le droit du travail aux conditions particulières du travail dans le secteur de la navigation aérienne.

Le présent article abroge également l'article 7 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction de la durée du temps de travail, qui prévoit que les dispositions du code du travail relatives au repos quotidien, ne s'appliquent pas aux personnels navigants de l'aviation civile.

*

* *

La Commission rejette l'amendement CE 54 de M. Daniel Paul tendant à supprimer l'article 25.

*Puis, elle **adopte** l'article sans modification.*

*La Commission **adopte** l'ensemble du projet de loi **ainsi modifié**.*

tableau comparatif des différentes versions
en téléchargement version PDF