

La France depuis de nombreuses années a fait le choix de la négociation collective.

Nous sommes aujourd'hui à la croisée des chemins.

Soit nous considérons que la négociation collective n'est plus adaptée aux évolutions et exigences d'une économie moderne et mondialisée, que les acteurs sont fatigués et dépassés, que les résultats sont décevants, bref que la négociation collective ne permet plus d'obtenir des résultats conformes à l'intérêt général. Il faut alors en tirer les conséquences et passer à d'autres modes de régulation, pour retrouver la compétitivité et l'emploi.

Soit nous considérons que la négociation est un outil irremplaçable de cohésion sociale et d'adaptation réciproque de l'économie et du social, mais aussi de recherche empirique et pragmatique de l'intérêt général. Il faut alors changer la donne et faire évoluer la négociation collective par rapport à des schémas datant de presque un siècle (1919).

Cette seconde option est moins évidente qu'il n'y paraît à première vue. Car la première option repose sur des analyses de plus en plus répandues dans les secteurs les plus dynamiques de notre économie, ce qui constitue une donnée à prendre en compte.

Mais comme en témoigne la lettre de mission du Premier ministre, le gouvernement fait résolument le choix de la seconde option.



CRÉER UNE DYNAMIQUE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

1. La rationalité

2. L'attractivité

Proposition 1 Élaborer une **pédagogie de la négociation collective** démontrant le caractère rationnel et nécessaire de celle-ci dans un contexte concurrentiel et de crise économique.

3. La confiance

Proposition 2 Mise en valeur des **bonnes pratiques** des entreprises et des syndicats sur les moyens d'établir une **confiance réciproque**, notamment dans la présentation, le partage et l'utilisation d'informations stratégiques.

4. L'organisation

Proposition 3 Organisation des DRH et positionnement des **responsables des relations sociales** au sein de l'entreprise en fonction des exigences de la négociation collective. Prise en compte de l'aptitude à la négociation comme un critère déterminant lors de l'évaluation de ces responsables.

Proposition 4 Formations de qualité au dialogue social dans les écoles de commerce, les écoles d'ingénieurs, l'Université et les grandes écoles de la fonction publique.

Proposition 5 Actions de **sensibilisation sur la place de la négociation collective auprès des conseils en stratégie des entreprises, des consultants, des avocats et des experts-comptables**, avec notamment une réunion régulière sous l'égide des ministres en charge du travail et de l'économie de l'ensemble des acteurs qui influent directement et indirectement sur la stratégie des entreprises et sur le social.

"En un mot, tous les plus beaux discours sur les vertus de la négociation collective dans les PME/TPE seront vains si l'on n'a pas réussi à convaincre l'expert-comptable qui conseille la PME"

Proposition 6 **Pratique exemplaire de l'État** dans les critères de choix des dirigeants de la sphère publique, dans leur capacité et leur goût à mener un dialogue social de qualité

5. La méthode

Proposition 7 Reconnaissance renforcée dans le code du travail de la place des **accords de méthode** préalables à une négociation avec des règles souples concernant la négociation et le contentieux.

"Négociations interminables, déclarations liminaires sans fin, convenues, connues et de peu d'intérêt, séances de nuit pour montrer l'âpreté des négociations, multiplications des suspensions de séance et des « bilatérales » ; tout ceci relève d'un « jeu », au surplus essentiellement masculin, qui n'est plus en phase avec les jeunes générations."

Proposition 8 Mise en place de nouvelles pratiques de négociations insérant celles-ci dans un tempo plus économe en temps dans le cadre des accords de méthode.

6. Les temps de la négociation

Proposition 9 Limitation législative dans le temps de la durée des accords d'entreprise et professionnels de branche.

Proposition 10 Réforme des règles de révision des accords collectifs pour permettre des adaptations plus rapides.

Proposition 11 Mise en place de deux groupes de travail sur les conditions dans lesquelles il pourrait être donné davantage de place à la négociation collective pour anticiper le statut des salariés transférés et mieux définir le contenu des « avantages individuels acquis » et sur l'application du principe d'égalité aux accords collectifs pour permettre leur évolution progressive dans le temps.

7. Le professionnalisme

Proposition 12 Mise en place de formations communes syndicats/entreprises sur la base d'un cahier des charges établi par l'État, éventuellement prises en charge sur le fonds de financement du paritarisme pour les employeurs. Ces formations se feraient sans préjudice des formations syndicales particulières.

Proposition 13 Confier à une mission une réflexion sur la place et le fonctionnement des instituts régionaux et supérieurs du travail.

8. La connaissance, levier pour une culture de la négociation

Proposition 14 Exigence d'un document établi par les signataires expliquant aux tiers l'économie générale de l'accord et de ses principales stipulations et d'une clause définissant les modalités d'interprétation de l'accord par les signataires.

Proposition 15 Exigence d'une stipulation contenue dans l'accord collectif, le cas échéant par référence à un accord de méthode, définissant les conditions dans lesquelles son **contenu sera porté à la connaissance des salariés concernés**

Proposition 16 Renforcer la recherche, sous l'égide de la Dares et de France Stratégie, sur l'étude économique de la négociation collective et du dialogue social et mettre en place des outils permettant à la Dares et à la DGT d'assurer un meilleur suivi qualitatif de la négociation notamment au niveau de l'entreprise.

Proposition 17 Concevoir une plateforme nationale, notamment numérique, permettant la mise en commun et la diffusion des données et des connaissances sur la négociation collective.

9. Le rôle de l'État dans un nouveau contexte

Proposition 18 Maintien de l'extension des accords de branche par le ministère du travail

Proposition 19 Faculté reconnue aux services déconcentrés de l'État de contester les clauses des accords collectifs d'entreprise (à l'exception des accords portant sur les PSE) devant le tribunal de grande instance.

Proposition 20 Encadrement de l'utilisation par l'État des dispositifs de « négociation administrée » à quelques domaines caractérisés par d'impératives exigences d'intérêt général et par l'insuffisance de la négociation de droit commun.

10. La sécurité

Proposition 21 Encadrement dans le temps des conditions de recours judiciaire contre les accords collectifs avec application de règles inspirées du contentieux des actes réglementaires.

Proposition 22 Ouverture des formations à la négociation collective aux magistrats judiciaires et administratifs.

11. Les autres formes de dialogue social

Proposition 23 Mise en valeur des bonnes pratiques concernant le dialogue social informel ou des accords d'entreprise intégrant des dispositifs participatifs à destination des institutions représentatives du personnel lors d'événements importants concernant l'entreprise et ses salariés.

"Alors que le code du travail fait l'objet de critiques récurrentes et convergentes sur son contenu, le droit conventionnel du travail, souvent autrement plus complexe et touffu, passe sous le radar de la critique"

"La complexité du droit conventionnel n'a rien à envier à celle du code du travail. C'est une vue de l'esprit que de considérer que, en soi, le développement de la négociation collective contribue à la simplification du droit du travail. La négociation collective contribue à la proximité de ce droit, non à sa simplicité."

LES NOUVEAUX CHAMPS DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

1. La refonte du code du travail

1.1. La régulation du flux normatif

Proposition 24 Limitation du nombre de réformes législatives en fixant un agenda social annuel et en le respectant.

"Il est impératif et urgent de sortir d'une logique, devenue de plus en plus prégnante, où on oppose le droit et l'efficacité économique. Dans tous les pays, les différents droits, dont le droit du travail, sont un outil d'efficacité et de compétitivité économique, ceci pour une raison simple : l'économie même la plus libérale a besoin de règles."

Proposition 25 Application du principe selon lequel toute disposition nouvelle du code du travail doit être gagée par l'abrogation d'une disposition devenue obsolète du même code.

"La prévisibilité et une bonne appropriation de la norme sont les premières conditions de la sécurité juridique, qui elle-même est l'une des premières conditions de la négociation."

1.2. Une nouvelle architecture du code du travail

Proposition 26 Projet, à moyen terme c'est-à-dire dans un **délai maximal de quatre ans, d'une nouvelle architecture du code du travail** faisant le partage entre les dispositions impératives, le renvoi à la négociation collective et les dispositions supplétives en l'absence d'accord.

"Nous ne nous attarderons pas sur la deuxième solution : une réduction drastique du code du travail. Elle plongerait notre économie et notre système de relations sociales dans une situation chaotique et donnerait au juge un pouvoir sans précédent."

Proposition 27 Projet, à court terme c'est-à-dire dans le courant de l'année 2016, d'une modification des dispositions du code du travail concernant les conditions de travail, le temps de travail, l'emploi et les salaires.

1.3. Le code du travail et la négociation nationale et interprofessionnelle

Proposition 28 Maintien du principe de la concertation préalable prévu par l'article L. 1 du code du travail en l'assortissant de la faculté pour les partenaires sociaux de recourir soit à la forme de l'accord national interprofessionnel soit à la forme de la « position commune » qui se borne à la définition des principes essentiels.

Proposition 29 Inscription dans le Préambule de la Constitution des grands principes de la négociation collective.

2. Les priorités en matière de champs de la négociation collective

Proposition 30 Extension de la négociation collective dans les champs prioritaires que sont les conditions de travail, le temps de travail, l'emploi et les salaires (ACTES, Accords sur les conditions et temps de travail, l'emploi et les salaires).

Proposition 31 Ouverture à la négociation collective des nouveaux champs des relations du travail : responsabilité sociale des entreprises (RSE) et, avec un mandat de la loi, économie digitale.

3. Les missions de la branche (dans le champ des accords ACTES)

Proposition 32 Définition des quatre missions de la branche, dans un premier temps, dans les champs prioritaires des accords ACTES.

Proposition 33 Définition, dans un premier temps pour un délai de trois ans, d'un mécanisme de fusion des branches qui représentent moins

de 5 000 salariés, avec une convention collective d'accueil.

4. La « régulation de proximité » par les accords d'entreprise (dans le champ des accords ACTES)

Proposition 34 Faculté, par accord majoritaire, de regrouper en deux catégories de thèmes la négociation des accords d'entreprise et de leur fixer une périodicité quadriennale avec « clause de revoyure » annuelle.

5. Les rapports entre accords de branche et accords d'entreprise (dans le champ des accords ACTES)

Proposition 35 Sous réserve de l'ordre public défini par le code du travail et l'accord de branche, priorité donnée à l'accord collectif d'entreprise dans les champs prioritaires des accords ACTES. Un bilan de la mesure, pour apprécier l'opportunité de son maintien, serait dressé tous les quatre ans à l'occasion de chaque nouveau cycle de la représentativité patronale et syndicale.

"Dans un premier temps, dans le seul champ des accords ACTES, serait organisée une complémentarité entre les différents modes de régulation qui s'articulerait de la manière suivante :

- 1. un ordre public législatif défini par le code du travail et un ordre public conventionnel défini par l'accord de branche du secteur ; ces ordres publics seraient définis de façon telle qu'une marge suffisamment large soit laissée aux accords d'entreprise ;*
- 2. les accords d'entreprise s'appliqueraient en priorité ;*
- 3. à défaut d'accord d'entreprise s'appliqueraient les stipulations supplétives de l'accord de branche ; à défaut d'accord d'entreprise ou d'accord de branche sur le sujet s'appliqueraient les dispositions supplétives du code du travail."*

6. L'adaptation à la diversité des entreprises

6.1. Les groupes

Proposition 36 Assimilation législative de l'accord de groupe aux accords d'entreprise.
Proposition 37 Prévoir que les accords de groupe organisent l'articulation accords de groupe/entreprises/établissements.

6.2. Les très petites entreprises (TPE)

Proposition 38 Édiction d'accords type d'entreprise par les branches dans leur rôle de prestation de services à l'égard des TPE.

7. Les nouveaux espaces de la négociation de l'emploi

Proposition 39 Reconnaissance législative mais avec un encadrement très souple des « dispositifs territoriaux négociés ».
Proposition 40 Lancement d'une expérimentation relative aux accords collectifs concernant les filières et les sous-traitants dans le cadre de la notion de l'« entreprise étendue »
Proposition 41 Mise en valeur des bonnes pratiques des accords transnationaux et meilleure articulation entre accords transnationaux et accords nationaux

8. L'accord collectif et le contrat de travail

Proposition 42 Institution d'une règle faisant prévaloir, dans l'intérêt général et l'intérêt collectif des salariés pour l'emploi, les accords collectifs préservant l'emploi sur les contrats de travail.

9. L'accord majoritaire

Proposition 43 Généralisation du principe de l'accord majoritaire d'entreprise à compter de 2017.

"Traditionnellement, les TPE constituent l'angle mort de toute réforme menée en matière de négociation collective et plus largement des réformes du droit du travail."