Juin 2015
Brochure fédérale N°21

Noël LECHAT
Secrétaire Général
Claude MALTER
Membre de la Commission
Exécutive Fédérale

RETRAIT
du Rapport Combrexelle

la cgt
Fédération sociétés d'études

Juin 2015

Brochure fédérale N°21

Noël LECHAT
Secrétaire Général

Claude MALTER
Membre de la Commission
Exécutive Fédérale

RETRAIT
du Rapport Combrexelle

Les Brochures précédentes

Brochure n°1 – LA GPEC
Brochure n°2 – LA CRISE ECONOMIQUE C'EST EUX, LA SOLUTION C'EST NOUS !
Brochure n°3 – LES RESTRUCTURATIONS D'ENTREPRISE
Brochure n°4 – DECALOGUE POUR UNE REDACTION NON SEXISTE
Brochure n°5 – PORTRAITS DE MARC
Brochure n°5 BIS – HORS-SERIE – LE FRONT NATIONAL OU L'IMPOSTURE SOCIALE
Brochure n°6 – SONDAGE, CENTRES D'APPELS ET INFORMATIQUE
Brochure n°7 – D'UNE CONCEPTION DU SYNDICALISME…A UNE DEMARCHE SYNDICALE
Brochure n°8 – DE LA QUESTION DES DEFICITS … QUELQUES ELEMENTS D'ANALYSE ET DE REPONSE
Brochure n°9 – LE TELETRAVAIL
Brochure n°10 – LES TEXTES DU 9EME CONGRES DE LA FEDERATION DES SOCIETES D'ETUDES
Brochure n°11 – LA GRANDE CONFERENCE SOCIALE
Brochure n°12 – COMPRENDRE L'ÉVOLUTION DU SECTEUR DES SSII ET CONNAÎTRE SES FONDAMENTAUX POUR MIEUX LIRE ET DÉCRYPTER LES DISCOURS DES FÉDÉRATIONS PATRONALES ET DES DIRECTIONS
Brochure n°13 – ANALYSE SECTORIELLE
Brochure n°14 – PREMIER BILAN DE LA FEUILLE DE ROUTE SOCIALE
Brochure n°15 – GUIDE LA COMPTABILITÉ À USAGE DES SYNDICATS
Brochure n°16 – BUREAUX D'ETUDES, COÛT DU CAPITAL ET SSII
Brochure n°17 – CENTRES D'APPELS / SONDAGE
Brochure n°18 – ABECEDAIRE - 1ère Partie
Brochure n°19 – COMBATTRE LE PROJET DE LOI MACRON
Brochure n°20 – L'HYPER FEMINISATION DU SECTEUR DES CENTRES D'APPELS

Sommaire

5 Préambule
6 Le rapport dans son contexte
10 Le rapport
20 Code du Travail, Négociations sociales
Ce que nous voulons !!!
22 Intervention du Premier Ministre

Préambule

Le débat sur la réforme du Code du travail ne date pas d'aujourd'hui. Depuis que la question de la compétitivité liée à la « *baisse des coûts* » accapare tous les discours de politique économique, les réformes se sont multipliées.

Et si le Code du travail ressemble à un « *mille-feuilles* », c'est le fait de ces réformes successives qui ont permis nombre de dérogations au principe commun. De ce point de vue, le rapport Combrexelle et les différentes « *études* » qui l'ont accompagné constituent une nouvelle étape de « *refondation* » de la législation du travail.

S'il n'est pas encore le parachèvement de ce que tous nos néolibéraux souhaiteraient en la matière, c'est-à-dire un Code du travail réduit à « *peau de chagrin* », ce rapport en est un élément important.

C'est pourquoi la Fédération a produit cette première analyse qui sera enrichie dans les mois qui viennent par les annonces et décisions gouvernementales. Il s'agit de nous mettre en capacité de débattre avec les salarié-e-s et faire percevoir, pour le moins, la nocivité de ce rapport et la nécessité de son retrait.

Le Rapport dans son contexte

Le rapport Combrexelle ne surgit pas de nulle part. Il est à la fois un élément de la « *politique de l'offre* » du gouvernement et une nouvelle étape de « *refondation* » de la législation du travail.

La France est un pays où la négociation collective de branche est primordiale. Plus de 95% de salarié-e-s sont ainsi couverts par un accord de branche.

Les accords peuvent être signés à 3 niveaux : celui de l'entreprise, celui de la branche, au sein de laquelle sont négociées les conventions collectives et le niveau national interprofessionnel qui correspond aux grands accords signés avec les confédérations syndicales de salarié-e-s et patronales (les fameux Accords Nationaux Interprofessionnels).

Pour les entreprises, les obligations de négocier sont nées en 1982 avec les lois Auroux. Jusqu'en 1998, les accords collectifs sont tous régis par le seul « *principe de faveur* ».

Le droit applicable est pyramidal. Le sommet est le Code du travail, puis l'accord interprofessionnel, puis l'accord de branche et enfin l'accord d'entreprise. Cela signifie que l'accord d'entreprise ne pouvait pas, jusqu'à cette date, être moins favorable que l'accord de branche, l'accord de branche que l'accord national interprofessionnel, et ce dernier qu'au Code du travail.

Mais à partir de 1998, ce principe de faveur est bousculé. Les lois ont ouvert, en matière de temps de travail, la faculté de déroger notamment à la loi. C'était déjà un début de modification de la place de la négociation collective dans la production de règles applicables aux relations du travail.

La première est constituée par les lois dite AUBRY des 13 juin 1998 et 19 janvier 2000. Elles élargissent les accords dérogatoires sur le temps de travail. Elles permettent surtout de négocier hors du principe de faveur sur le forfait jours pour les cadres.

La loi du 4 mars 2004, dite loi FILLON offre un certain niveau d'autonomie entre l'accord d'entreprise et l'accord de branche. Pour éviter une dérogation à l'accord, les signataires doivent conférer à l'accord de branche un caractère impératif, sinon, l'accord de niveau inférieur peut déroger à un accord de niveau supérieur (entreprise dérogeant à la branche par exemple). Cette dérogation est possible sauf pour les salaires minima, les classifications, la mutualisation des fonds de la formation professionnelle, les garanties collectives de la protection sociale complémentaire.

La loi du 31 janvier 2007 dite loi LARCHER va s'inspirer directement du système applicable dans l'Union Européenne. Ainsi lorsque le gouvernement envisage une réforme en matière d'emploi, de travail et de formation professionnelle, il doit inviter les organisations syndicales de salarié-e-s et patronales représentatives au niveau national, interprofessionnel, à engager une négociation. Si ces dernières répondent positivement, le gouvernement s'engage à attendre le résultat.

La loi du 20 avril 2008, dite loi BERTRAND autorise les accords d'entreprise à déroger en matière de durée du travail avec possibilité d'élaborer des règles sur le contingent d'heures supplémentaires, la répartition et l'aménagement du temps de travail. La convention de branche ne s'applique qu'à défaut d'un tel accord d'entreprise et le code du travail en l'absence d'un accord collectif. La seule exception à la durée légale du travail pour les 35 heures est le seuil à partir duquel s'applique la majoration.

Les lois du 20 août 2008 et du 5 mars 2014 (loi SAPIN) fixent les critères de représentativité syndicale. Elles ont aussi fixé les modalités de regroupement des branches.

Les lois du 13 juin 2013 et du 23 juillet 2015 (loi REBSAMEN) soumettent la conclusion de certains accords par les organisations syndicales ayant une audience de 50% des voix et non plus 30%. Cela concerne les accords sur les PSE, les accords et maintien dans l'emploi et des accords de regroupement des IRP dans les entreprises de plus de 300 salarié-e-s.

La loi du 6 août 2015 dite loi MACRON pour la croissance et l'égalité des chances élargit la place de la négociation collective dans la mise en œuvre du travail dominical et du travail de nuit.

Cette dynamique enclenchée par les multiples lois qui se sont succédées ne renvoie pas à des obligations ou des formalités, mais construit un nouveau mode de régulation et de déconstruction des lieux de négociation ayant pour objectif un affaiblissement des organisations syndicales.

Le rapport COMBREXELLE n'attaque pas de front le principe de hiérarchie des normes mis à mal par la loi de 2004. Mais il propose de restreindre les domaines de compétence de la loi et de l'accord de branche.

Ainsi quatre grands domaines de compétence seraient reconnus aux accords d'entreprise : conditions de travail, le temps de travail, emploi et salaires. Le rapport de l'institut MONTAIGNE étant sans ambiguïté sur cette question. Il propose d'appliquer le principe de subsidiarité où l'accord d'entreprise devait devenir la norme de droit commun dans le seul respect de l'ordre public absolu. De son côté le rapport BARTHELEMY propose une évolution en deux temps :

- Adopter le principe d'un droit général de dérogation à la loi par l'accord négocié;
- Rendre le droit législatif et réglementaire supplétif du droit négocié.

Ces différentes approches nous permettent, notamment au regard des différents lois promulguées depuis 1999, une réelle lisibilité quant aux objectifs du gouvernement et du patronat.

D'une certaine façon, le rapport COMBREXELLE, s'il était transformé en loi serait l'antichambre de ce que propose l'institut MONTAIGNE, institut patronal.

La feuille de route sociale de la conférence sociale pour l'emploi du 19 octobre 2015, ne laisse planer aucune ambiguïté sur la philosophie retenue.

« *Construire le droit du travail de demain*

[…]

2. Construire les nouveaux droits et les nouvelles protections des actifs et donner à l'entreprise les moyens de s'adapter au monde de demain.

a) Etendre le rôle de la négociation dans le respect des principes fondamentaux

La complexité excessive du droit du travail nuit à la connaissance de leurs droits par les travailleurs et peut décourager l'embauche, notamment dans les petites entreprises. Elle n'est donc profitable à aucune des parties à la relation de travail.

Une refondation du droit du travail est aujourd'hui nécessaire : loin de remettre en cause ses principes fondamentaux, elle doit restaurer leur portée en les rendant à nouveau accessible à tous. Ces principes étant posés, une place plus importante doit être faite à la négociation dans les entreprises et dans les branches. Le rôle de l'accord de branche est d'assurer une concurrence équitable au sein d'un même secteur, celui de l'accord d'entreprise est d'adapter les règles à la diversité croissante des acteurs économiques.

Le gouvernement donnera des suites ambitieuses au rapport de J.D. COMBREXELLE, la négociation collective, le travail et l'emploi, selon des orientations que le ministre du travail présentera le 28 octobre 2015. Les acteurs de terrain dans les entreprises et dans les branches auront plus de souplesse pour s'adapter à leur environnement par la négociation. Il ne s'agit pas d'inverser la hiérarchie des normes, ni de remettre en cause la durée légale du travail, le CDI ou le SMIC. Le code du travail sera articulé en trois niveaux : le socle des droits et des principes fondamentaux garantis par la loi et auxquels il ne peut être dérogé ; des dispositions relevant des accords collectifs ; les règles qui viennent suppléer l'absence d'accord. Cette nouvelle architecture sera appliquée dès la loi de 2016 à certains domaines du code du travail. Une concertation sera engagée avec les partenaires sociaux pour préparer le projet de loi. Ce projet sera présenté au parlement en vue d'une adoption au premier semestre 2016.

Il donnera également des suites volontaristes au rapport de P QUINQUETON sur la restructuration des branches professionnelles.

Comme le souligne également le rapport de JD COMBREXELLE, le renforcement des accords et du dialogue à toutes les échelles suppose que les acteurs de ces négociations soient mieux formés. Cela nécessite un renforcement des acteurs syndicaux dans les entreprises et une réflexion sur les moyens mis à la disposition des représentants syndicaux (chèque syndical…).

Le rapport s'imprègne largement des bouleversements économiques pour ne considérer dans les grandes lignes que les effets sur les entreprises. Apparemment sans aucune marge de manœuvre autre que celle qui doit s'appliquer aux salarié-e-s, les principes de négociations, qui doivent répondre à la flexibilité exigée par les nouveaux modèles économiques, imposeront une pression accrue sur une société déjà très tendue ».

A la suite et conformément à la conférence « *sociale* », Manuel VALLS a lancé le 4 novembre 2015 sa réforme du Code du travail axée sur une plus grande place donnée aux accords d'entreprise : « *construire un Code du travail du XXI*ème *siècle* ». [cf. Annexe 2]

Ainsi en compagnie de la Ministre du travail, Myriam EL KHOMRI, il a détaillé son projet qui repose sur trois axes :

1. « *refondre l'architecture du Code du travail, pour la rendre plus visible et donner plus de place à la convention collective* ».

Il s'agit, en deux ans, de tripatouiller le Code du travail pour faire quelques distinctions hasardeuses sur les droits fondamentaux, ceux résultant d'accords de branche et les règles applicables.

Mais d'ores et déjà, c'est-à-dire dès 2016, le temps de travail devra être négocié dans l'entreprise. Il sera donc possible de déroger aux accords de branche pour permettre de travailler plus via des « *compensations* … ».

2. Il y aurait trop de conventions collectives. Il faudrait dès fin 2016, passer de 700 à 400 puis à une centaine à terme.

3. Renforcement du dialogue social alors même que l'on va assister à un émiettement du Code du travail qui va mettre en péril l'égalité des salaires devant la loi.

Un projet de loi dans ce sens doit être présenté début de l'année prochaine pour être adopté avant l'été 2016.

Il y a donc urgence à mobiliser.

Le Rapport

Le rapport semble vouloir répondre à plusieurs paramètres dont on peut interroger la pertinence. S'ils ne sont évoqués qu'en filigrane de l'introduction, car ils semblent si évidents qu'ils en deviennent indiscutables, on peut néanmoins les découvrir au fil de la lecture du document. Ainsi en est-il de la « *taille du code du travail* », des effets de « *la mondialisation* » ou de « l*a crise* », de la « *révolution digitale* » et de « *l'uberisation* », des nouveaux modes de vie des jeunes salarié-e-s, arguments qui ne font que reprendre les thèmes avancés par des médias peu inspirés par la réalité du travail vécu par les salarié-e-s.

Dès son introduction, le rapport donne le ton. Il s'agit de :

- « *Faire de la négociation collective, un outil de régulation économique et sociale,*
- *Faire de la négociation, un levier de transformation sociale au service de l'emploi et de la compétitivité des entreprises* ».

Pourtant ces objectifs ne sont pas dépourvus d'ambiguïté. En effet, comment parler de régulation alors que justement est mis en place une concurrence exacerbée par le biais de négociations d'entreprises?

De la même façon, il s'agit de nier le rôle de l'organisation syndicale. Elle deviendrait un appendice du patronat dont l'objet serait l'accompagnement pur et simple des stratégies de domination et d'exploitation du salariat.

1. La taille du code du travail est-elle un argument pertinent ?

Est-il bien sérieux de vouloir réformer le code du travail pour la seule raison que ses 3 000 pages le rendent illisible ? De 600 articles en 1973, nous en sommes à plus de 10.000 aujourd'hui. L'argument paraît caricatural, car si la complexité avancée semble nuire au dialogue social, que dire alors de l'efficacité d'une législation du travail lorsqu'elle se résumera à sa plus simple expression ? Si les ajouts et modifications sont le fruit de l'expérimentation concrète dans les entreprises, on devine l'afflux exponentiel de textes qui s'imposeront par de nouvelles jurisprudences, cherchant à combler les lacunes juridiques laissées par une diminution voulue considérable du code du travail. Dès lors, ce ne sera plus la loi qui régulera les relations de travail, mais le juge qui, par cet afflux, ne sera sans doute plus en mesure de garantir l'application de la loi. Est-ce le but ? S'agit-il d'améliorer le dialogue social en faisant abstraction d'une législation et d'une réglementation un peu trop contraignante ?

L'impérieuse nécessité de maintenir la prééminence du code du travail tient au principe de subordination qui peut fragiliser les salarié-e-s jusqu'à leur santé. Le code du travail tente de rééquilibrer le pouvoir démesuré de l'employeur. Or, la nécessaire égalité des négociateurs n'existe pas dans les entreprises, même pour des salarié-e-s protégés qui ne sont que rarement formés pour jouer pleinement leur rôle de partenaire social. Est-il donc responsable de privilégier le dialogue social au niveau de l'entreprise lorsque les circonstances spécifiques ne permettent ni un véritable équilibre entre négociateurs, ni une garantie quant à

la qualité des accords ?

La complexité des normes dont on nous parle sans cesse est simplement un reflet de la complexité de leur réalité. Le code résulte de cette complexité croissante. Celle-ci est la conséquence des politiques de gestion de ressources humaines menées par les entreprises dans leurs propres intérêts : multiplication des statuts d'emploi, diversification et modulation des durées du travail, individualisation et multiplication des formes de rémunération, etc. C'est parce que les dérogations au Code du travail sont nombreuses que celui-ci est volumineux. Aussi, ne nous voilons pas la face, cette complexité réapparaîtra à d'autres niveaux : les accords d'entreprise, les contrats de travail, la jurisprudence …

Pour aller jusqu'au bout, il suffirait simplement de rétablir le pouvoir unilatéral de l'employeur comme au XIXème siècle.

2. La mondialisation, la crise, sont-elles un argument pertinent ?

Les effets de la mondialisation et de la crise de 2008 sont étroitement liés à la prédation économique des États-Unis. Elle se révèle particulièrement en Europe, notamment par la « *construction européenne* » et en particulier depuis le traité de Maastricht de 1992 qui fait de chaque pays adhérent un pays soumis à des orientations économiques élaborées par la Commission eEuropéenne. Les liens économiques étroits que tentent d'imposer les États-Unis avec l'Union Européenne se révèlent au grand jour notamment à travers le futur marché transatlantique destiné à répondre au dynamisme des pays émergents (Brésil, Russie, Inde, Chine).

Les crises successives (subprimes, dette grecque) ont montré l'inefficacité économique et sociale d'une Union Européenne qui s'impose par ses directives aux nations, mais laisse à chaque pays le soin de répondre aux difficultés avec ses moyens propres sous la contrainte de la « *règle d'or* ». Au nom de la crise, la France ne cesse de légiférer pour permettre aux entreprises une plus grande flexibilité et réduire progressivement les droits des salarié-e-s. Le social doit-il se soumettre à l'économique ? Est-il bien responsable de ne faire subir qu'aux entreprises et à leurs salarié-e-s les conséquences de responsabilités politiques qui ne sont plus assumées au plus haut niveau de l'État ?

3. La « *révolution digitale* » et « *l'uberisation* » sont-elles des arguments pertinents ?

L'émergence de nouveaux modèles économiques ne peut se faire au détriment exclusif des salarié-e-s. Si le gouvernement fait toute la place nécessaire pour satisfaire aux besoins des entreprises, il doit de même se charger des conditions qui permettent aux salarié-e-s de faire face, non en les soumettant à la seule exigence du « *travailler plus* », mais en permettant des embauches massives et en abaissant le temps de travail à 32 heures hebdomadaire sans baisse de salaire.

Cela suppose un courage politique qui doit correspondre aux efforts entrepris par le gouvernement notamment pour baisser les cotisations des entreprises et les nombreux dispositifs qui n'ont bénéficié finalement qu'à l'actionnariat. La « *révolution digitale* » n'est ni un syndrome, ni un incident de parcours. Elle est une orientation politique décidée par le gouvernement en collaboration avec le MEDEF et est destinée notamment à résorber le chômage tout en dynamisant l'économie. L'État doit saisir cette chance pour embaucher massivement.

4. Les modes de vie des jeunes sont-ils un argument pertinent ?

Faut-il adapter le fonctionnement des entreprises à la tentation individualiste des jeunes salarié-e-s ou faut-il au contraire tout mettre en œuvre pour recréer un collectif de travail et stimuler un esprit d'équipe intergénérationnel ? La réponse à cette question tient à l'analyse d'un constat qui mérite d'être discuté, car le rapport ne semble pas s'émouvoir plus que nécessaire sur un phénomène de société très inquiétant. Peut-on se satisfaire d'une génération exclusivement tournée sur elle-même ? L'entreprise n'est-elle pas le lieu privilégié d'une émulation entre générations pour transformer une société individualiste et créer de la solidarité ? En ce sens, la souplesse demandée pour revoir notamment le temps de travail ne se justifie que dans la mesure où nous acceptons une société éclatée, qui ne s'engage plus qu'à travers un projet personnel étroitement lié au projet professionnel et qui, de ce fait, bouleverse totalement les rapports humains.

Le réflexe individualiste des jeunes salarié-e-s s'impose par une demande de flexibilité accrue dans les entreprises. Il n'est donc pas de leur initiative propre de se recroqueviller dans leur monde, mais les exigences professionnelles ne leur permettent simplement plus de construire librement une vie personnelle épanouie. Dans une société en proie au chômage de masse, le partage du travail s'impose dès lors comme une évidence. Le temps de travail ne devrait non seulement diminuer, mais il devrait se muer dans des proportions identiques à celles de certaines entreprises suédoises, tentées par un découpage de 6 heures par jour. La Suède n'est pas moins épargnée par la mondialisation…

5. La mesure phare : priorité à l'accord d'entreprise

Les constats sont contradictoires. La négociation en entreprise souffrirait de nombreux défauts qui tiennent essentiellement aux obligations légales contraignantes et à la faible compétence des négociateurs. Tandis que l'obligation de négocier conduirait souvent à des négociations formelles sans aucun espoir d'évolution concrète, les négociateurs, tant employeurs que salarié-e-s, étant rarement rompus à la discipline. Si pour prévenir les distorsions de la négociation au niveau de l'entreprise, le rapport préconise de la sécuriser grâce à la formation, à la tutelle des branches, voie de l'État, ces propositions ne garantissent pas pour autant la qualité des négociations. C'est pourtant le niveau que privilégie le rapport pour dynamiser le « *dialogue social* ».

Compte tenu des difficultés rencontrées, que même les propositions, parfois intéressantes (accord de méthode), ne résoudront pas entièrement, la question de la fragilité des négociateurs salariés face à leur hiérarchie reste posée. Les réalités de l'entreprise et le déséquilibre hiérarchique entre employeur et salarié faussent irrémédiablement le « *jeu d'acteur* » de cer-

tains salarié-e-s qui sont tentés de faire plaisir à leur patron… au détriment des conditions sociales des salarié-e-s. Bien souvent, trop souvent, l'employeur sait tirer parti de ce déséquilibre, voire de profiter de la concurrence des syndicalistes entre eux. Dans une optique où le constat actuel se renforcerait par une prévalence des accords d'entreprise, au nom du « *dialogue social* », les salarié-e-s auraient beaucoup à y perdre.

Il est plus qu'illusoire qu'une réduction du Code du travail engendrerait le développement de la négociation collective. Barthélemy considère comme irréaliste et dangereux la méthode qui « *consiste à réduire le droit réglementaire en supposant qu'un droit conventionnel pourrait spontanément s'y substituer* ». Ce qui pose essentiellement problème c'est la régulation conventionnelle.

Le patronat est depuis des décennies à l'origine de l'offensive de décentralisation de la négociation collective. C'est pourquoi l'institut Montaigne souhaite que l'accord d'entreprise devienne « *la norme du droit commun de fixation des règles générales des relations de travail dans le respect de l'ordre public absolu* ». Il s'agit de rendre possible l'adaptation flexible au plus près des conditions locales de production, là où le rapport de force semble plus favorable au patronat. Cela relève d'une stratégie de l'employeur pour optimiser son pouvoir et sa liberté de négociation. Elle révèle une logique de mise en concurrence des salariés à tous les niveaux.

Deux questions restent posées, celle concernant le SMIC et l'autre sur le temps de travail. Le rapport Combrexelle est clair sur le SMIC puisqu'il préconise que celui-ci continue à relever de l'ordre public. Mais ce n'est pas le cas de l'institut Montaigne qui propose que le SMIC soit fixé par accord de branche et de Barthélemy qui propose de pouvoir y déroger par accord de branche étendu.

De ce point de vue, Combrexelle est en retrait des propositions patronales. Mais pour combien de temps ?

Il n'en est pas de même du temps de travail. Si le rapport Combrexelle préconise de garder les maxima sous l'égide de l'ordre public au prétexte de la protection de la santé des travailleurs, il laisse ouvert les négociations sur la durée du travail, notamment au regard des heures supplémentaires et plus exactement, leurs déclenchements.

Et on sait que le seuil de déclenchement permet le « *détricotage* » des 35 heures.

6. Autre mesure essentielle : l'emploi par-dessus tout

Si, à travers l'acronyme ACTES, le rapport se concentre presque exclusivement sur quatre sujets, à savoir les conditions et le temps de travail, l'emploi et les salaires, les constats formulés ne visent pas pour autant le progrès social. La négociation de ces quatre sujets, prépondérants au niveau de l'entreprise, imposera inévitablement, comme vu précédemment, une flexibilité accrue avec des différences de traitement considérables entre entreprises. S'il s'agit de libéraliser le travail et de l'affirmer par des accords d'entreprise dictés par les employeurs, on aura accompli l'œuvre des lois Hartz en Allemagne qui ont, certes, su revitaliser le marché du travail, mais au prix d'un durcissement considérablement des conditions de travail et d'une modération salariale de long terme. Les inégalités sociales se sont amplifiées, appauvrissant les salarié-e-s et enrichissant considérablement les grands groupes… qui distribuent des « *jobs à 1 euro* ».

La reconquête de l'emploi ne doit pas bénéficier exclusivement aux entreprises. Un paragraphe tel que précisé en page 87 du rapport Combrexelle laisse un doute quant à la méthode probablement inspirée des lois Hartz. Pire, s'il est justifié que l'emploi doit présenter un caractère d'intérêt général, la contrainte s'appliquant aux salarié-e-s qui refusent de se plier à une règle négociée au niveau de l'entreprise est inconcevable. En quoi se justifie une telle disposition si, en parallèle, l'entreprise n'est pas elle-même contrainte à l'embauche ?

7. Autre nouvelle mesure : dynamiser la négociation pour toutes les entreprises

La question des négociations dans les TPE est hautement sensible. Autant le déséquilibre entre les négociateurs peut être important dans les PME, voire les grandes entreprises, autant il est prégnant dans les TPE. La solution consistant à impliquer les branches pour proposer des accords type n'est pas dénuée de sens, mais son adoption par référendum des salarié-e-s est inadaptée du fait même du faible effectif et du poids hiérarchique de l'employeur qui en fait la proposition.

L'implication des entreprises sous-traitantes dans des accords collectifs dits de filières permettrait en effet de pallier les déséquilibres sociaux dont bénéficient les entreprises donneuses d'ordre au détriment des salarié-e-s des entreprises sous-traitantes. Des interactions entre branche et entreprises de la filière devraient y remédier, malheureusement au prix d'accords complexes dont la mise en œuvre demandera probablement des effectifs dont les branches ne disposent pas forcément. Ces nouveaux processus demandent une réflexion approfondie.

8. Les propositions du rapport Combrexelle

L'évaluation des propositions est indiquée par un code couleur. Cette évaluation se rapporte au texte indiqué par le numéro de page du rapport.

Proposition n° 1 (page 51) : Élaborer une pédagogie de la négociation collective démontrant le caractère rationnel et nécessaire de celle-ci dans un contexte concurrentiel et de crise économique.

Proposition n° 2 (page 53) : 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.

Proposition n° 3 (page 56) : 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 n° 4 (page 56) : 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 n° 5 (page 56) : Actions de sensibilisation sur la place de la négociation collective auprès des conseils en stratégie, 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.

Proposition n° 6 (page 56) : 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.

Proposition n° 7 (page 59) : 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.

Proposition n° 8 (page 59) : Mise en place de nouvelles pratiques de négociations les insérant dans un tempo plus économe en temps dans le cadre des accords de méthode.

Proposition n° 9 (page 62) : Limitation législative dans le temps de la durée des accords d'entreprise et professionnels de branche.

Il s'agit de rendre tous les accords à durée déterminée, alors qu'aujourd'hui la plupart sont à durée indéterminée. En tout état de cause, ces accords ne pourraient pas avoir une durée de vie excédant quatre ans.

Proposition n° 10 (page 63) : Réforme des règles de révision des accords collectifs pour permettre des adaptations plus rapides. Cette proposition découle de la proposition précédente. Pour Combrexelle, il est nécessaire que les accords puissent rapidement s'adapter aux stratégies de l'entreprise. Les garanties sociales acquises par la lutte et couchées dans un accord tomberaient comme par « *magie* » à une période déterminée. Des accords précaires, pour des garanties précaires qui ne peuvent que plonger les salarié-e-s eux aussi dans la précarité.

Proposition n° 11 (page 63) : 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 salarié-e-s transférés et mieux définir le contenu des « *avantages individuels acquis* » ;

-l'application du principe d'égalité aux accords collectifs pour permettre leur évolution dans le temps.

Il faut en comprendre la philosophie. Il s'agit de revenir sur les « *avantages individuels acquis* » et sur le principe d'égalité à « *travail équivalent, salaire égal* ».

Proposition n° 12 (page 65) : 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.

Dans la philosophie qui sous-tend l'ensemble du rapport, à savoir accompagner les stratégies patronales, des formations communes patronat-syndicat sont requises. En effet, il s'agit de rendre acceptable par les salariés les politiques néolibérales qui ont pour conséquences chômage, baisse des garanties collectives … véritable enjeu pour ce gouvernement.

Proposition n° 13 (page 65) : Confier à une mission une réflexion sur la place et le fonctionnement des instituts régionaux et supérieurs du travail.

On ne peut être que très inquiet au regard des politiques menées où il n'y aurait pas d'autres solutions que le néolibéralisme.

Proposition n° 14 (page 67) : Exigence d'un document établi par les signataires expliquant au 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 n° 15 (page 67) : Exigence d'une stipulation contenue dans l'accord collectif, le cas échéant par référence à l'accord de méthode, définissant les conditions dans lesquelles son contenu sera porté à la connaissance des salarié-e-s concernés.

Proposition n° 16 (page 68) : 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 n° 17 (page 68) : Concevoir une plateforme nationale, notamment numérique, permettant la mise en commun et la diffusion des données et connaissances sur la négociation collective.

Proposition n° 18 (page 72) : Maintien de l'extension des accords de branche par le ministère du travail.

Proposition n° 19 (page 72) : 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 n° 20 (page 72) : 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 collective de droit commun.

Proposition n° 21 (page 73) : Encadrement dans le temps des conditions de recours judiciaire contre les accords collectifs avec application de règles inspirées du contentieux des actes réglementaires.

Proposition n° 22 (page 73) : Ouverture des formations à la négociation collective aux magistrats judiciaires et administratifs.

Proposition n° 23 (page 74) : Mise en valeur des bonnes pratiques concernant le dialogue social informel et des accords d'entreprise intégrant des dispositifs participatifs à destination des Institutions Représentatives du Personnel lors d'événements importants concernant l'entreprise et ses salarié-e-s.

Proposition n° 24 (page 77) : Limitation du nombre de réformes législatives du droit du travail en fixant un agenda social annuel et en le respectant.

Proposition n° 25 (page 78) : 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.

Proposition n° 26 (page 81) : 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.

Proposition n° 27 (page 81) : Projet, à court terme c'est-à-dire dans le courant de l'année 2016, d'une modification du code du travail concernant les conditions de travail, le temps de travail, l'emploi et les salaires.

Proposition n° 28 (page 83) : 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 n° 29 (page 83) : Inscription dans le Préambule de la Constitution des grands principes de la négociation collective.

Proposition n° 30 (page 87) : 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 n° 31 (page 87) : 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.

Proposition n° 32 (page 91) : Définition des quatre missions de la branche, dans un premier temps, dans les champs prioritaires des accords ACTES.

Proposition n° 33 (page 91) : Définition, dans un premier temps pour un délai de trois ans, d'un mécanisme de fusion des branches qui représentent moins de 5 000 salarié-e-s avec une convention collective d'accueil.

Proposition n° 34 (page 93) : 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.

Proposition n° 35 (page 94) : 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.

C'est certainement une des mesures phares. Le renversement quasi-total de la hiérarchie des normes avec priorité aux accords d'entreprise tant sur les conditions de travail, l'emploi et d'une certaine façon les salaires. En cela, il complète les différentes lois promulguées y compris la loi Macron :

- sur la durée du travail. Seuil de déclenchement des heures supplémentaires. L'objectif est de revenir encore un peu plus sur les 35 heures,
- possibilité de baisse du salaire à concurrence du SMIC,
- le recours à de nouvelles formes d'emplois (!) sans oublier les accords de « *compétitivité* ».

Proposition n° 36 (page 95) : Assimilation législative de l'accord de groupe aux accords d'entreprise.

Proposition n° 37 (page 95) : Prévoir que les accords de groupe organisent l'articulation accords de groupes/entreprises/établissements.

Proposition n° 38 (page 97) : Édiction d'accords type d'entreprise par les branches dans leur rôle de prestation de services à l'égard des TPE.

Proposition n° 39 (page 99) : Reconnaissance législative mais avec un encadrement très souple des « *dispositifs territoriaux négociés* ».

Proposition n° 40 (page 100) : 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 n° 41 (page 100) : Mise en valeur des bonnes pratiques des accords transnationaux et meilleure articulation entre accords transnationaux et accords nationaux.

Proposition n° 42 (page 103) : Institution d'une règle faisant prévaloir, dans l'intérêt général et l'intérêt collectif des salarié-e-s pour l'emploi, les accords collectifs préservant l'emploi sur les contrats de travail.

L'objectif est de faire sauter les stipulations de l'article L 2254-1 du Code du travail qui impose l'application de la convention collective au contrat de travail sauf disposition plus favorable. L'impératif de l'emploi est le seul argument opposé.

Proposition n° 43 (page 104) : Généralisation du principe de l'accord majoritaire d'entreprise à compter de 2017.

Proposition n° 44 (page 106) : Mise en œuvre d'une large concertation avec les partenaires sociaux sur la base des propositions du rapport.

MEURTRE AVEC PRÉMÉDI-TATION

© Conception / réalisation : www.pelliculm.fr

Fédération sociétés d'études

cgt

COMBATTRE LE RAPPORT COMBREXELLE

www.soc-etudes.cgt.fr

Code du Travail, Négociations sociales Ce que nous voulons !!!

La CGT assume et revendique son rôle d'organisation syndicale productrice de norme sociale, de droits et garanties pour les salarié-e-s, dans le cadre de la négociation. Le principe de faveur doit prévaloir. Le terme et les contenus du dialogue social sont aujourd'hui trop galvaudés, trop connotés négativement. La CGT substitue le terme et la notion de négociation sociale à ce qui est devenu ce jour un « monologue » social.

Les salarié-e-s voient leurs droits rognés, remis en cause et battus en brèches par des dispositions gouvernementales qui se déclinent dans des « *négociations* » de branche et d'entreprises où les employeurs, attachés à une plus grande rentabilité de l'économie, augmentent les cadences, la flexibilité, la précarité et poussent les salarié-e-s à plus de productivité sans rien céder sur les légitimes revendications de ceux-ci telles que :

- Les salaires ;
- L'organisation du travail ;
- L'emploi ;
- La reconnaissance des métiers et de la pénibilité qui leur est associée ;
- Le développement industriel ;
- L'âge de départ à la retraite, à taux plein.

Les conséquences de ce blocage patronal sont un processus de négociations en berne, des mesures régressives et **une colère sociale exacerbée !**

Cette recherche effrénée de la plus grande rentabilité plonge les salarié-e-s dans la précarité et est inefficace économiquement. Licencier toujours plus facilement ne crée pas d'emploi. La captation des richesses produites par le Travail est la véritable cause des piètres résultats économiques et de l'augmentation du chômage. Le code du travail n'a été alourdi que par les dérogations successives demandées par le patronat.

Rendre le code du travail protecteur : Il ne peut être question de l'amoindrir, de le réduire à une sorte de déclaration de principes ou de droits fondamentaux.

Il faut faire progresser le droit du travail pour répondre aux nombreux défis actuels (éclatement des collectivités de travail, « *uberisation* » et essaimage, travail précaire, … Le droit du travail doit assurer à tous les travailleurs des conditions d'un travail décent. Par exemple, les modifications induites par le numérique affectent tous les secteurs. Elles imposent la mise en place de droits nouveaux au sein de l'entreprise pour garantir la liberté d'expression et les droits fondamentaux.

Pour la CGT, l'État, garant de l'intérêt général, doit veiller à ce que les résultats de la négociation ne soient pas en-deçà de ceux que la loi prévoit. Or l'État, qui devrait faciliter les rapports sociaux, en ne jouant pas son rôle, bascule du côté des intérêts des entreprises mettant à mal les acquis sociaux du monde du travail !

Ce que nous voulons, c'est un État qui crée les conditions d'une vraie négociation sociale porteuse d'une autre ambition qu'une feuille de route soumise aux exigences du Medef.

Toutes les dispositions prises depuis de nombreuses années et prolongées par les nouvelles annonces ministérielles sur la réforme du droit du travail visent à remplacer la loi par l'accord au détriment des salarié-e-s. C'est ce qu'on appelle l'inversion de la hiérarchie des normes.

Cette prise de position casse le Code du Travail qui est à l'origine un « *socle de garanties républicaines* » visant à protéger le salarié, partie faible du contrat de travail.

Le droit du travail est relégué en entreprise où le patronat met sous pressions les salarié-e-s par le déséquilibre inhérent au lien de subordination et par le chantage à l'emploi.

Si l'on pousse au bout cette logique, la loi ne protège plus. L'inspection du travail aurait encore plus de difficulté à intervenir.

La CGT assume sa responsabilité d'organisation syndicale : à ce titre elle entend être force de propositions à toutes négociations concernant les salarié-e-s. Encore faut-il que les thèmes de la négociation soient décidés par les différentes parties amenées à négocier et non sous la conduite des intérêts financiers immédiats du patronat.

La CGT est porteuse d'une autre conception de la négociation qui doit être :

- **Loyale et respectueuse avec une obligation de résultats.**
- **Porteuse de progrès social.**
- **Engagée sur la base des exigences issues des salarié-e-s qui sont les producteurs de la richesse en entreprise.**

Les organisations syndicales tirent leur légitimité du vote des salarié-e-s aux élections professionnelles. Le droit à la négociation est conçu pour les salarié--s et leurs représentants, il leur appartient. Ce droit ne doit pas être détourné par les employeurs de son objectif d'avancées sociales pour les salarié-e-s.

Les conventions collectives de branches sont les vrais leviers de l'amélioration des garanties et ont un rôle irremplaçable. C'est en effet le lieu où peuvent être améliorés tous les éléments, salariaux ou non : grille de salaires et de classifications, droits sociaux, protection sociale, parcours de formation, … Plus de 90 % des salarié-e-s sont couverts par de telles conventions. Le champ conventionnel doit être déterminé par un socle de droits garanti aux salarié-e-s.

Nous sommes favorables à toutes négociations qui amélioreraient ces droits. La CGT n'a aucun tabou sur le nombre de conventions collectives nécessaires.

Nous ne sommes pas sans propositions quant à l'éventualité de regrouper des branches de manière cohérente dans un certain nombre de filières. Mais encore faut-il que ces regroupements s'appuient sur un contenu protecteur pour les salarié-e-s.

Modernisation du droit du travail ; démocratie sociale, la CGT a des propositions
Ensemble, faisons-les gagner !

Intervention du Premier Ministre

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

PREMIER MINISTRE

SIMPLIFIER
NÉGOCIER
SÉCURISER

UN CODE DU TRAVAIL
pour le XXIe siècle

LES ENJEUX

- Aujourd'hui, **la double fonction assignée au droit du travail est de plus en plus mal remplie**. Alors qu'il doit à la fois protéger les travailleurs et sécuriser les entreprises pour leur permettre de se développer, il ne parvient qu'imparfaitement à atteindre ces objectifs, sous l'effet conjugué des bouleversements du monde du travail et de la sédimentation de règles devenues en partie illisibles.

- **Le monde du travail connaît en effet des bouleversements majeurs** : nouvelle économie, nouveaux modèles productifs, nouveaux métiers, nouvelles organisations du travail, nouvelles pratiques professionnelles, et avec elles des trajectoires professionnelles plus fréquemment discontinues, une insertion dans l'emploi plus incertaine, un besoin de gestion des transitions professionnelles plus prégnant. **Face à ces évolutions, le code du travail est de moins en moins bien adapté pour protéger les salariés**. Il est nécessaire de repenser la manière dont la société protège ses salariés tout en redonnant confiance aux entreprises dans leur capacité à s'adapter pour investir et créer de l'emploi.

- Par ailleurs, **de loi en loi, le code du travail s'est stratifié**. Les exceptions se sont multipliées pour saisir la diversité croissante des situations de travail et des formes d'emploi : les chefs d'entreprise et les salariés des PME peinent à s'y retrouver. Si le code du travail a vocation à mieux protéger les salariés dans l'inégale relation qu'ils ont avec leurs employeurs, sa complexité contribue à éloigner les salariés de leurs droits et à insécuriser juridiquement les entreprises. La complexité du code du travail nourrit les contentieux, décourage l'embauche dans les TPE. Un droit peu lisible est un droit qui ne protège plus les salariés.

- Le Gouvernement aborde ce chantier avec deux convictions fortes :

  Premièrement, **c'est en acceptant le *statu quo* que nous en défendrons le moins bien les principes protecteurs des salariés. C'est au contraire en réformant dans la fidélité à nos valeurs et en repensant notre droit du travail au vu de ses réalités nouvelles que nous le refonderons sur des bases solides et que nous en garantirons l'existence.** L'objectif est de **réaffirmer les principes fondamentaux (protéger et sécuriser) et les adapter au monde d'aujourd'hui pour favoriser la croissance et l'emploi**. Telle est l'ambition du projet de loi que la ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social présentera au Parlement début 2016.

Deuxièmement, **le dialogue social est la meilleure voie pour concilier les besoins des entreprises et les attentes des salariés au niveau de la branche et de l'entreprise**. Les besoins des entreprises ne sont pas les mêmes, selon leur taille, ou selon les secteurs, selon que l'on est dans une entreprise de travaux publics, un commerce de centre-ville, une industrie ou un artisan. Toutes les entreprises et tous les salariés ont besoin de règles, mais ces règles doivent prendre en compte cette diversité. C'est dans le dialogue social que se construisent des réponses adaptées.

- Pour permettre l'inscription de ces principes dans une démarche dynamique le Gouvernement s'engage dans une refondation du droit du travail. Dans la lignée de travaux conduits par Robert Badinter et Antoine Lyon-Caen, de ceux menés par Jean-Denis Combrexelle, enfin du rapport présenté par Bruno Mettling sur la transformation numérique et la vie au travail, c'est une véritable refondation de notre droit qu'il s'agit d'entreprendre.

- **Pour réécrire un code du travail plus accessible, plus protecteur, qui donne plus de place aux acteurs de terrain pour négocier, il faut partir des principes fondamentaux qui font notre droit du travail.** C'est la garantie que nous nous adapterons sans rien céder sur les principes de protection des salariés. C'est l'objectif de la mission des Sages qui sera constituée pour alimenter le projet de loi. Ces principes guideront la réécriture du code du travail.

- Il s'agira à la fois de **donner plus de place à l'accord d'entreprise,** lieu le plus proche du terrain, et de **renforcer le rôle de la négociation au niveau de la branche,** ce « sas » entre l'entreprise et la loi, qui permet de réguler des secteurs entiers de notre économie. La hiérarchie des normes ne sera pas remise en cause.

- Refonder notre droit du travail suppose également de pouvoir **s'appuyer plus fortement sur les branches professionnelles**. Les branches professionnelles constituent le relais sur lequel il faut s'appuyer pour toucher les TPE et les PME qui ont des difficultés pour se saisir des marges d'adaptation que la loi offre à la négociation collective. Les branches professionnelles jouent un rôle clef pour rendre plus équitable la concurrence entre les entreprises d'un même secteur et éviter le dumping social.

- Le projet de loi nous permettra ainsi de **consolider notre modèle social**, en protégeant les salariés, en sécurisant les employeurs, en particulier les TPE et les PME. Il donnera aux uns et aux autres les clés pour déterminer ensemble – dans le respect d'un socle défini par la loi – les règles qu'ils souhaitent appliquer collectivement dans l'entreprise ou dans la branche au plus près des réalités de l'activité, et qui, ainsi, favoriseront l'emploi.

- Il est **cohérent avec l'objectif poursuivi par le gouvernement depuis trois ans en renforçant le rôle des partenaires sociaux** – qu'il s'agisse de marges de manœuvre plus importantes laissées à l'accord d'entreprise dans la loi de sécurisation de l'emploi de 2013 ; de la réforme de la représentativité patronale pour avoir des acteurs légitimes autour de la table ; de la réforme du financement des partenaires sociaux pour plus de transparence ; ou encore de la loi du 17 août 2015 qui donne plus de place à l'accord (majoritaire) pour adapter le dialogue social au terrain (dans le cadre de la périodicité des négociations, par exemple) et qui valorise les parcours syndicaux (garanties salariales, reconnaissance des compétences acquises, *etc.*).

Cette évolution du code du travail s'inscrit en outre dans le cadre plus large de la loi que portera Myriam El Khomri qui vise dans ses différents aspects à renforcer notre modèle social en l'adaptant à une société qui s'est profondément transformée. Avec des droits qui seront désormais attachés au salarié et non au statut, quels que soient ses accidents de parcours, le compte personnel d'activité pose les bases d'une nouvelle protection sociale. La refondation du code du travail protégera mieux les salariés, donnera plus de place au dialogue social et favorisera la croissance des entreprises et l'emploi.

- **C'est dans la continuité des grandes conquêtes sociales qui ont marqué notre pays que s'inscrira le projet de loi** qui sera présenté au premier trimestre 2016. C'est là toute l'ambition du gouvernement, en faveur du progrès social, pour un modèle renouvelé, en phase avec les grands défis de demain.

CRÉER UNE DYNAMIQUE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

La France depuis de nombreuses années a fait le choix de la négociation collective car elle a permis une régulation des relations de travail au plus près des réalités de la branche ou de l'entreprise. Le gouvernement la renforcera, car la négociation demeure un outil irremplaçable de cohésion sociale et d'adaptation réciproque de l'économique et du social. **La négociation collective est plus que jamais nécessaire pour s'adapter aux mutations de notre environnement.**

Il ne peut y avoir de dynamique de la négociation collective sans des partenaires sociaux forts et légitimes. Dans la lignée des lois relatives à la démocratie sociale (2014) et au dialogue social et l'emploi (2015), le gouvernement poursuivra ses efforts pour renforcer la place et le poids des partenaires sociaux. Il s'agit **d'instaurer dans notre pays une vraie culture de la négociation, de sortir des logiques d'affrontement et des postures.**

C'est un enjeu essentiel pour l'école. Le ministère de l'Éducation nationale y travaille dans le cadre de la mise en place du nouvel enseignement moral et civique. C'est également un enjeu pour l'enseignement supérieur. Des mesures seront prises pour **encourager l'enseignement des relations sociales** dans les grandes écoles et dans les cursus universitaires.

Le ministère du Travail mènera un travail de sensibilisation sur la place de la négociation collective auprès de ceux qui conseillent les entreprises (consultants, experts comptables, avocats) et favorisera le développement de sessions de formation commune.

Les parties prenantes à la négociation collective doivent pouvoir être davantage formées ; de même, les lieux de réflexion entre partenaires sociaux, chercheurs et administrations doivent être développés. Une mission confiée à l'inspection générale des affaires sociales sera lancée pour apporter des propositions qui pourront être reprises dans la loi. On ne peut vouloir le dialogue social sans renforcer les compétences des négociateurs; c'est une condition indispensable au développement de la négociation collective dans l'élaboration de la norme.

Pour que la négociation se développe, il faut également **garantir le cadre d'une négociation loyale,** en affirmant dans la loi le rôle et le contenu de **l'accord de méthode ou d'engagement de la négociation**. C'est une condition nécessaire au développement du dialogue social.

Pour que la négociation soit vivante, les conditions de conclusion, de révision et de dénonciation des accords collectifs doivent être adaptées. Si les concertations ont mis en lumière les inconvénients à prévoir une durée limitée de quatre ans pour tous les accords d'entreprise et de branche, le constat est clair sur la **nécessité d'éviter des « accords dormants » jamais renégociés et, par ailleurs, impossibles à dénoncer ou réviser**. Il faut recréer une véritable dynamique de négociation, ce qui suppose de :

- **Systématiser des clauses de revoyure** dans les accords d'entreprise et les accords de branche, et **obliger les accords à fixer d'emblée leur durée (déterminée ou non)**.

- **Simplifier les règles de révision et de dénonciation des accords.** Une mission sera confiée au Professeur Jean-François Cesaro afin de sécuriser les modalités de révision et de dénonciation des accords - y compris en clarifiant le périmètre des avantages individuels acquis. Ses résultats pourront être intégrés, après concertation, dans le projet de loi.

- **Sécuriser la nature et la portée des accords de groupe.**

Pour donner davantage de légitimité aux accords collectifs auxquels la loi donnera plus de marge de manœuvre, il conviendra d'étendre le principe de l'accord majoritaire. Le rythme et les modalités devront faire l'objet de concertations plus approfondies, le consensus n'existant ni parmi les organisations syndicales ni au sein des organisations patronales.

Enfin, l'accès au droit conventionnel sera facilité par la création d'une plateforme numérique permettant la mise en commun et la diffusion des données sur la négociation collective. Cela permettra également d'améliorer la connaissance par les salariés eux-mêmes du contenu des accords collectifs qui leur sont applicables. Il s'agit là aussi d'un enjeu essentiel de notre réforme.

REFONDER LE CODE DU TRAVAIL

Les objectifs

- **Mieux protéger les salariés, à travers l'affirmation des principes fondamentaux qui détermineront le socle du droit du travail applicable à l'ensemble des salariés.** Ce socle définira les garanties essentielles applicables à l'ensemble des salariés sans possibilité de déroger.

- **Renforcer plus encore la place de la négociation collective, notamment de la négociation d'entreprise.** L'entreprise est le lieu où s'expriment les besoins des salariés et des employeurs – au plus près des réalités du terrain – et qui apparaît comme le niveau le plus pertinent pour négocier des accords.

La nouvelle architecture du code du travail

Sur la base des principes fondamentaux de notre droit du travail, le code du travail sera réécrit de manière claire, accessible à tous, pour chaque chapitre et sur la base d'une architecture nouvelle qui reposera sur trois niveaux distincts :

- **Premier niveau :** celui de l'ordre public auquel aucun accord ne peut déroger (par exemple, le SMIC, la durée légale du travail)

- **Deuxième niveau :** constitué par le domaine ouvert à la négociation et définissant l'articulation la plus pertinente entre la branche et l'entreprise – la loi déterminant le champ de l'ordre public conventionnel de branche.

- **Troisième niveau :** constitué par les dispositions applicables en l'absence d'accord d'entreprise et d'accord de branche.

L'objectif est de traiter les sujets au niveau le plus adapté, le plus proche du terrain et des réalités des entreprises et de rendre plus lisible le code du travail. Il n'y a pas d'inversion de la hiérarchie des normes.

La méthode

Une mission des Sages sera constituée dès novembre pour définir des principes fondamentaux du droit du travail. Elle sera composée de deux Conseillers d'État, de deux magistrats de la Cour de cassation et de deux universitaires spécialistes du droit du travail. Elle proposera au gouvernement d'ici janvier 2016 les principes fondamentaux qui seront intégrés au projet de loi pour guider les travaux de réécriture du code.

Cette réécriture aura lieu en deux ans et sera confiée à la mission élargie à des personnalités qualifiées (juristes, universitaires, praticiens des relations sociales). Le mandat lui sera donné par la loi ; elle rendra des comptes réguliers aux partenaires sociaux et au législateur.

Sans attendre, le gouvernement fait le choix de réécrire dès le projet de loi la partie essentielle du code du travail consacrée à la durée du travail, au repos et aux congés. Celle-ci touche au quotidien des salariés et des entreprises en traitant de thèmes comme les durées hebdomadaires et quotidiennes, l'aménagement du travail sur l'année, les congés, ou encore les astreintes. Elle est directement touchée par les transformations récentes du travail, notamment celle du numérique, comme l'a mis en exergue le rapport de Bruno Mettling (par exemple, les questions liées au droit à la déconnexion, au télétravail ou à l'utilisation et à la sécurisation du forfait-jours).

RENFORCER LES BRANCHES PROFESSIONNELLES

La réforme du code du travail, qui vise notamment à donner plus de place à la négociation collective, n'est envisageable qu'en renforçant la place et le rôle des branches professionnelles dont le rôle régulateur demeure essentiel.

Les branches professionnelles doivent occuper une place importante dans la nouvelle architecture qui sera définie. Elles constituent un sas entre la loi et l'entreprise dont la nécessité est évidente tant pour les TPE et les PME que pour assurer son rôle de régulation de la concurrence entre entreprises et de lutte contre le dumping social entre entreprises qui exercent le même type d'activité. Cependant, le nombre et la dispersion des branches, leur faiblesse, trop souvent leur absence de vitalité, voire de toute vie conventionnelle, sont autant de facteurs qui font obstacle à une dynamique féconde entre la loi et la négociation.

Comme annoncé dans la feuille de route de la conférence sociale du 19 octobre 2015, **le gouvernement souhaite réduire le nombre de branches professionnelles à 200 d'ici trois ans et à terme à 100, contre environ 700 aujourd'hui**. Pour parvenir à cet objectif, le gouvernement propose la méthode suivante :

- S'ils le souhaitent, les partenaires sociaux pourront conclure un accord de méthode d'ici la fin 2015 sur ce sujet, dont les principes pourront inspirer la loi ;

- La loi fixera le principe, d'ici fin 2016, de la disparition des branches « territoriales » (par leur rattachement à des branches nationales) ou de celles qui n'ont eu aucune activité conventionnelle depuis plus de dix ans ce qui constituera une simplification historique ;

- La loi prévoira, en l'absence d'avancées dans les trois ans qui suivront la loi, les critères qui présideront aux regroupements par le pouvoir règlementaire, (branches de moins de 5 000 salariés, cohérence sectorielle, etc.). Elle laissera le soin aux partenaires sociaux de fixer d'autres critères et les modalités des regroupements dans cette période de transition.

- La loi sécurisera enfin la période transitoire pendant laquelle les stipulations des anciennes conventions collectives pourront continuer à coexister au sein d'une nouvelle branche afin de faciliter les rapprochements.

Mieux prendre en compte les particularités des TPE et des PME

MIEUX PRENDRE EN COMPTE LES PARTICULARITÉS DES TPE ET DES PME

Les TPE et les PME sont au cœur de l'activité économique française. Ainsi, dans la continuité du plan TPE/PME mis en place par le gouvernement en juin 2015, le projet de loi visera à **créer un environnement plus favorable pour favoriser l'embauche et ainsi leur permettre de mieux s'adapter**.

En effet, nombre de PME-TPE n'ont aujourd'hui pas accès à la souplesse permise par les accords. Dans le cadre du projet de loi, le gouvernement entend ainsi prendre les dispositions pour :

- **Favoriser l'accès des PME-TPE aux dispositifs dont la mise en œuvre requiert aujourd'hui un accord.** L'élaboration au niveau de la branche d'accords-types spécifiques s'appliquant dans les TPE constitue à ce titre une piste intéressante, tout comme le renforcement du mandatement d'un salarié par une organisation syndicale pour négocier

- Présenter aux TPE et PME et à leurs salariés **une offre de services globale** leur permettant, par exemple, de recourir à un contrat de travail type sur internet, incluant les dispositions légales et conventionnelles qui s'imposent. Ce dispositif devra être conçu en articulation avec celui du Titre emploi services entreprises (TESE). Un travail avec les branches sera mené pour incorporer dans ces contrats les stipulations conformes à l'accord de branche.

  Cette offre de services devra également faciliter les démarches des entreprises et des salariés à l'égard des administrations sociales (déclarations et demandes d'autorisation en ligne, suivi en temps réel l'instruction de leur demande). Elle leur permettra d'accéder aux textes conventionnels qui leur sont applicables, de mieux connaître leurs droits et obligations dans les domaines courants de la relation de travail (embauche, congés, rupture du contrat de travail, etc.).

- Encourager les accords de site qui intègrent plusieurs entreprises et sous-traitants, ainsi que les accords de filière.

SIMPLIFIER, NÉGOCIER, SÉCURISER

Un code du travail pour le 21e siècle

LES GRANDES ÉTAPES

2015 novembre janvier 2016 2017

1 Mission de définition des principes

Elle regroupera des représentants des plus hautes autorités des juridictions administrative et judiciaire. Elle proposera au Gouvernement la liste des principes fondamentaux intégrés au projet de loi qui orienteront les travaux de la commission de refondation du code du travail.

2015 janvier mars 2016 2017

2 Projet de loi modèle social du 21e siècle

Sur la base des consultations faites avec les partenaires sociaux et des conclusions de la mission de définition des principes, le Gouvernement présentera en Conseil des ministres le projet de loi portant réforme du droit du travail.

2015 janvier 2016 2017 au cours du 1er semestre 2018

3 Commission de refondation du droit du travail

Créée par la loi, la Commission de refondation du droit du travail sera composée de magistrats et de personnalités qualifiées. Elle aura pour mission de réécrire le code du travail en deux ans, sur le fondement des principes fondamentaux intégrés dans la loi.

la cgt Fédération sociétés d'études

Fédération des Sociétés d'Etudes

263, rue de Paris - Case 421 - 93514 Montreuil - Cedex - Téléphone : 01 55 82 89 41
Fax : 01 55 82 89 42 - E-mail : fsetud@cgt.fr - Site Internet : www.soc-etudes.cgt.fr