

Le 9 septembre, le Premier Ministre Manuel Valls a reçu le rapport Combrexelle sur « la négociation collective, le travail et l'emploi » en déclarant : « c'est une étape majeure du quinquennat ».

Comme vous pouvez le constater en lisant ce dossier, les propositions de ce rapport visent à faire exploser le Code du Travail. Pour cela, une loi devra être votée et le gouvernement a fixé la date : ce sera avant l'été 2015.

## LES PRINCIPALES PROPOSITIONS DU RAPPORT

**Propositions n°9 et 10 : des conventions et accords à durée de quatre ans au plus, et non plus à durée indéterminée !**

Le texte du rapport :

- Proposition n°9 : « Limitation législative dans le temps de la durée des accords d'entreprise et professionnels de branche. »
- Proposition n°10 : « Réforme des règles de révision des accords collectifs pour permettre des adaptations plus rapides. »

La proposition n°9 prévoit « que tout accord collectif est un accord à durée déterminée et que, sauf mention explicite contraire à l'accord, cette durée ne peut excéder quatre ans sans qu'il soit possible de contourner cette contrainte par une clause de tacite reconduction ».

Or, aujourd'hui, l'écrasante majorité des accords collectifs sont conclus à durée indéterminée sauf, bien sûr, les accords d'entreprise concernant les augmentations de salaires conclus dans le cadre de la négociation annuelle. La conclusion à durée indéterminée est tellement ancrée que le Code du Travail dispose que « sauf stipulations contraires, la convention ou l'accord à durée déterminée arrivant à expiration continue à produire ses effets comme une convention ou un accord à durée indéterminée ».

Sous les accords d'entreprise et de branche professionnelle seraient concernés aussi, « à ce stade » et donc demain, sans doute, les textes constitutifs de la convention collective de branche.

**Sous les quatre ans, maximum 243, on remettrait obligatoirement les compteurs à zéro** et, en plus, il est prévu par l'article 963 la possibilité d'une clause annuelle de « révision ».

Pour tout autre, selon le rapport, s'adapter « à une économie moderne soumise aux exigences de vitesse et de rapidité d'adaptation », alors que « notre droit de la négociation collective est mal à l'aise pour accompagner les opérations de restructuration des entreprises ».

La convention, l'accord à durée indéterminée, c'est ainsi que ce qui était conçu comme une amélioration progressive de la situation des salariés, à travers des décennies de luttes, doit disparaître.

Les droits des salariés seraient systématiquement révisés au niveau des branches et au niveau des entreprises dans des domaines essentiels, automatiquement, tous les quatre ans, et en fait à une périodicité plus rapide si la compétitivité de l'entreprise l'exige.

En outre, une convention peut aujourd'hui être dénoncée par les patrons, mais cela obéit à un certain nombre de règles : trois mois de préavis et subsistance de la convention pendant douze mois supplémentaires en cas de désaccord.

En plus, cela ouvre une période de conflit social.

Mais avec la proposition n°9, tous les quatre ans au plus, on repartirait à zéro.

Par cette voie, la commission Combrexelle, le gouvernement, le patronat lui en rendent bien se souvient de la déclaration provocatrice de Laurence Parisot en août 2012 : « L'amour est précaire, le Code du travail doit être précaire », se justifient une difficulté : « les droits individuels acquis ».

C'est pour tout cela la proposition suivante n°11 vise à les remettre en cause.

**Proposition n°11 : en finir avec les "avantages individuels acquis" et le principe d'égalité.**

Proposition n°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" ;
- l'application du principe d'égalité aux accords collectifs pour permettre leur évolution dans le temps. »

=ans l'opti1ue o? les accords avaient vocation " assurer la stabilité des droits des salariés, le Code du travail et la jurisprudence ont consacré le principe des « avantages individuels acquis ».

Voici ce 1u'en dit .us1u"" au.ourd' /ui le Code du travail :

- « Lorsque la convention ou l'accord qui a été dénoncé n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel accord (...) les salariés conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis » (article L. 2261-13).
- « Lorsque la convention ou l'accord mis en cause (par suite d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité) n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou accord dans les délais précisés les salariés des entreprises concernés conservent les avantages individuels acquis » (article L. 2261-14 du Code du travail).

=e plus, le .u&e consid<re 1ue ces « avantages individuels acquis » sont de #ait inté&rés au contrat de travail des salariés.

Cette construction de la .urisprudence constitue un obstacle de taille si l'on veut pouvoir imposer 1ue, tous les 1uatre ans au maximum 2en réalité, ce sera encore plus court3, on remette les compteurs " éro. ¶ ne #audrait pas 1ue les s7ndicats re#usent de si&ner un accord de ré&ression a#in de conserver ce 1ui avait été ac1uis précédemment.

@utre probl<me : l'application du principe d'é&alité 2« à travail égal, salaire égal »3 peut %tre un #rein au #ait 1ue, au &ré des restructurations, il puisse coexister dans la m%me entreprise plusieurs statuts.

Comme il s'a&it d'une 1uestion 1ui, comme le dit prudemment le rapport, « est très sensible du point de vue économique et social », la commission Combrexelle 2proposition n, \*\*3, propose la constitution d'un &roupe de travail, composé de deux pro#esseurs d'université 2la caution scienti#i1ue3, pour, en #ait, en #inir avec la notion d'avanta&es individuels ac1uis et avec l'adaptation du « principe d'égalité ».

**Propositions nos 26, 27, 30 et 35 : chaque entreprise fait sa propre loi.**

- Proposition n,(+ : « 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,(A : « 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,6) : « 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,6> : « 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. »

Ce renversement complet de tout ce 1ui a #ait la trame de l'histoire sociale en Branche, de ces décennies et décennies de luttes, devient explosi# lors1u'il est relié aux propositions n,6) et 6>, " savoir étendre le c/amp de la né&ociation aux conditions de travail, temps de travail, emploi et salaires 2n,6)3 et 1ue, dans ce domaine, soit « donnée priorité à l'accord collectif d'entreprise » sur les conventions de branc/e et le Code du \$ravail 2n,6>3.

¶ s'a&it, ni plus, ni moins, d'une mac/ine de &uerre in#ernale contre tous les droits des salariés.

5n mati<re de salaire, /ors le CM9C, tout est ouvert, " la /ausse et " la baisse et dans des proportions 1ui peuvent %tre #ortes. =ans l'industrie a&roalimentaire, aux 5tats¶Enis, o? de telles r<&les existent, on a assisté " des baisses de salaires pouvant aller .us1u"" 6) F.

Calaire, emploi, temps de travail et conditions de travail, restructurations : le c/amp d'extension est &i&antes1ue.

=<s ()\*+, dans les domaines cités ci&dessus, les premi<res modifications doivent intervenir 2proposition n,(A3, et, dans les années " venir, au maximum 1uatre ans, tout renvo7er " la prétendue « né&ociation » et ne laisser dans le Code du \$ravail 1ue des dispositions « supplétives » 2en cas d'absence d'accord3 2propositions n,(+3.

**Propositions nos 21 et 33 : division par 7 du nombre de conventions collectives de branche, limitation des recours juridiques.**

- Proposition n,(\* : « 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,66 : « 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. »

Pour être sûr que ce corset de fer tiendra bon, la proposition n,66 propose de **limiter les possibilités de recours judiciaires contre des accords d'entreprise.**

C'est pour cela aussi que le rapport insiste sur la **réduction du nombre de branches professionnelles (n,66, qui passerait de plus de 100 à une centaine dans les prochaines années, afin que rien ne puisse éclipser ce bouleversement.**

### **Proposition n°42 : au nom de « la préservation de l'emploi », une dérogation permanente aux conventions collectives.**

- Proposition n,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. »

En l'absence d'exceptions prévues, le droit applicable est au premier chef construit sur une base pyramidale dont le sommet est la loi, ensuite l'accord interprofessionnel, ensuite l'accord de branche, ensuite l'accord d'entreprise et, enfin, le contrat de travail. C'est la source « inférieure » pouvait modifier la norme supérieure " la condition impérative qu'elle soit plus favorable pour le salarié (articles L. 2254-1 et L. 2254-2 du Code du Travail).

Cela a le mérite d'être clair.

C'est ainsi que, par exemple, les salaires d'une catégorie donnée de travailleurs dans une entreprise ne peuvent être inférieurs " un minimum conventionnel, défini dans chaque branche. C'est " cette situation que le rapport veut mettre fin, en proposant une **dérogation permanente aux conventions collectives, concernant les salaires, mais aussi les horaires, l'emploi et les conditions de travail.**

Le rapport constate : « Plus de 95 % des salariés sont ainsi couverts par un accord de branche en France, chiffre qui a peu d'équivalent dans les autres pays. Une des raisons en est que les accords de branche s'appliquent aux salariés du secteur et pas seulement aux salariés adhérant aux syndicats qui ont signé l'accord. »

C'est ce qu'on appelle la convention collective.

C'est ce qui fait la force du mouvement syndical confédéré en France.

Les accords de compétitivité, de maintien dans l'emploi, les menaces de fermeture ou de délocalisation

conduisent " des propositions d'accords d'entreprise visant " réduire le salaire, soit en augmentant le temps de travail, soit en réduisant purement et simplement le salaire.

Pour pouvoir s'attacher notamment aux minima salariaux conventionnels, il faut trouver une solution pour contourner le Code du Travail et la jurisprudence, et notamment son article L. 2254-1, qui stipule : « Lorsqu'un employeur est lié par les clauses d'une convention ou d'un accord, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui, sauf stipulations plus favorables. »

C'est cela que veut faire sauter définitivement le rapport Combexelle, qui explique, dans la présentation de sa proposition n,42 : « A l'évidence, le maintien dans l'emploi doit impérativement être regardé par l'ensemble des juges comme un motif d'intérêt général et peut, en conséquence, justifier une règle dérogatoire à l'article L. 2254-1 pour les seuls accords collectifs qui se rattachent à l'emploi et à la préservation de l'emploi dans l'entreprise » (paragraphe 3).

En conséquence, c'est cet article du Code du Travail, c'est les clauses plus favorables de l'accord de branche ou de la convention collective.

L'accord d'entreprise et le contrat individuel deviendraient prioritaires et la dérogation la règle, pour réduire drastiquement le coût du travail.

En prime, précise le rapport, **tout salarié qui ne serait « doit pouvoir être licencié » et « le régime indemnitaire serait spécifique à cette situation et devrait être moins attractif que celui prévu par le droit commun en cas de licenciement pour motif économique »** (4).

### **Proposition n°31 : « créer une zone de non-droit du travail » dans l'économie numérique**

- Proposition n,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. »

Pour Géraldine Combexelle, les responsables de « l'économie digitale soulignent, de façon récurrente, l'inadaptation, voire l'archaïsme, de notre droit du travail ».

Il s'agit donc de donner « aux chefs d'entreprise en pointe dans l'économie digitale la responsabilité, avec leurs salariés et syndicats, d'innover en la matière et d'inventer, à titre expérimental et dérogatoire, de nouveaux modes de relations sociales. Les innovations, qui concerneraient tant la méthode que le fond, pourraient ensuite infuser dans de nombreux autres

secteurs où l'utilisation du numérique se généralise également ».

Le nom des innombrables applications numériques qui inondent la vie économique et en complément de ses propositions (+, (A, 6) et >6), le rapport Combrexelle propose que chaque entreprise puisse faire sa loi et déroger au Code du Travail. Le rapport conclut d'ailleurs sur ce point avec une audace qui relève la dénotation : « il ne s'agirait pas de créer une zone de « non-droit du travail » mais de mettre « les évolutions économiques et technologiques » ainsi que la « négociation collective » au service « du progrès social ». Vraiment ? Le rapport Combrexelle n'en dit pas plus, mais une idée plus précise des « innovations » qu'il évoque se dessine dans le rapport Mettlin remis au Ministre du Travail le 27 septembre, sur la « transformation numérique et la vie au travail ». Ce nouveau rapport émet 6+ préconisations.

Par exemple, la préconisation n°1 : « Adapter, pour les travailleurs du numérique concernés, le droit français pour sécuriser le forfait jours ». Créé en 2017 et assoupli en 2018 et 2019, le forfait jours couvre aujourd'hui 1,4 million de cadres. Il substitue l'obligation de moyens liée au contrat du travail tels la durée, le lieu et les moyens de travail, une obligation de résultats fixée par des objectifs. Ainsi, le forfait jours supprime la notion d'heures supplémentaires. C'est d'ailleurs une des raisons pour lesquelles le patronat veut le généraliser : l'ensemble des salariés, cadres et non cadres. Selon le forfait jours, les salariés peuvent travailler jusqu'à 16 heures par jour et 112 heures par semaine. Le rapport Mettlin reconnaît d'ailleurs que le forfait jours « a sans doute contribué à l'augmentation du temps de travail moyen des cadres concernés, qui atteint près de 46,4 heures par semaine ». Ceulement, il y a un problème : en l'absence de contrôle effectif de la durée et de la charge de travail des salariés, la Cour de cassation a censuré le forfait jours dans « dix conventions collectives de branche sur les douze ayant donné lieu à des contentieux depuis deux ans ». Il faut donc « sécuriser le forfait jours » pour les employeurs en modifiant les articles L.6116-9 et L.6116-10 du Code du Travail.

Les conventions collectives sont également dans le collimateur. Le nom des « nouvelles » formes de travail non salarié comme le statut d'auto-entrepreneur, dont « l'INSEE indique qu'au bout de trois ans d'activité, 10% d'entre eux parviennent à dégager un salaire supérieur au SMIC », le rapport Mettlin préconise 2 propositions n°1 et n°2 : « un socle de droits attachés à la personne et transférables d'une entreprise à l'autre et/ou d'un statut à l'autre, afin de lever les freins à la mobilité ». Pour que les choses soient bien claires, il précise : « les avantages d'une telle évolution seraient, pour les employeurs, d'éviter la notion de délit de marchandage et de palier

les problèmes liés aux écarts existants entre les conventions collectives et, pour les salariés ou les indépendants, de favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours professionnel, y compris lors des périodes hors salariat ». Il s'agit bien d'en finir avec les conventions collectives de branche.

Le rapport Mettlin reconnaît que « la transformation numérique emporte souvent une intensification du travail et donc un risque en termes de qualité du travail et de qualité de vie au travail ». Pourtant, voici les « innovations » qui devront, selon les auteurs de ce rapport, façonner le monde de demain et que nous voyons déjà apparaître aujourd'hui dans les entreprises, notamment pour les salariés en forfait jours : évaluation des salariés par leurs collègues et « par leurs pairs (...) au-delà des diplômes et des parcours professionnels », réseaux sociaux d'entreprise au sein desquels les salariés doivent « veiller à (assurer) leur propre visibilité », « analyse des comportements des salariés à travers leurs usages numériques afin d'améliorer l'efficacité de l'entreprise » et permettre aux « salariés (d'accéder) à leurs données de « travailleur » tout au long de leur vie professionnelle pour connaître leur score d'employabilité » p. 134

#### « REACTIONS SYNDICALES »

**M5=5B** : le rapport Combrexelle « est un bon point de départ, dont nous attendons une transcription effective et rapide sur l'ensemble de ses propositions. Il est important que la réforme annoncée permette aux entreprises, salariés et dirigeants, de discuter de tout, y compris de la durée du travail dans chaque entreprise » K « C'est une opportunité historique ».

**CB=\$** : « Le rapport Combrexelle reprend notre analyse » K « Le rapport Combrexelle propose une réflexion intéressante sur les évolutions du droit du travail » K « Ne fermons pas la porte à ce qui est finalement peut-être un progrès pour la démocratie sociale ».

Une ligne similaire est observée chez **CB\$C** ou **CB5DCLC**.

**B-** est favorable à un accord dérogeant à la loi seulement s'il sert à « améliorer » ou à « organiser » les relations supérieures.

Pour la **CL\$**, « le Code du travail est le socle minimal de garanties collectives ». « Il doit être applicable à tous. Les négociations à l'entreprise doivent améliorer ces garanties, pas les fouler au pied ! ».

**NON à l'éclatement des droits !**

**Ensemble, défendons le Code du Travail !**