

## Concertation relative à la rénovation sociale

### Bilan et orientations du ministère du travail suite au 1<sup>er</sup> cycle de rencontres bilatérales

Comme indiqué par le programme de travail, le premier cycle de concertation s'est déroulé du 12 au 22 juin. Il était consacré à la nouvelle articulation de l'accord d'entreprise et de l'accord de branche et l'élargissement sécurisé du champ de la négociation collective.

Le ministère a rencontré à deux reprises chaque organisation syndicale et patronale représentative, soit 16 rencontres. A la fin de la semaine dernière, la ministre du travail s'est entretenue avec les présidents et secrétaires généraux de chaque organisation.

Le ministère tire de ces rencontres riches et constructives les enseignements suivants :

#### 1 – Diagnostic

- *L'articulation actuelle entre l'accord de branche et l'accord d'entreprise n'est pas claire et reste insécurisée dans une grande majorité de champs.*
  - Les règles répartissant les rôles entre l'accord de branche et l'accord d'entreprise sont à la fois jurisprudentielles et légales. Elles se sont accumulées depuis 2004 sans faire l'objet d'une clarification d'ensemble.
  - Ainsi, les accords de branche signés avant 2004 sont considérés comme interdisant toute adaptation par accord d'entreprise, quel que soit le thème de l'accord, et même s'ils ne comportent pas de clause dite de « verrouillage ».
  - S'agissant des accords postérieurs à 2004, le principe est inverse : ils doivent, pour interdire les adaptations par accord d'entreprise, faire explicitement mention de cette interdiction, même s'ils portent sur des thématiques sur lesquelles les branches ont déjà conclu des accords antérieurs à 2004, tout en pouvant verrouiller certaines thématiques ou en déverrouiller d'autres dans un seul et même accord.
  - Il apparaît donc nécessaire, pour l'ensemble du champ conventionnel, de déterminer clairement le rôle de la branche et celui de l'entreprise, en renforçant le rôle de la première dans sa fonction de régulation économique et sociale et en offrant davantage de capacité d'initiative à la seconde dans les autres domaines.
  
- *L'articulation actuelle entre le contrat de travail et l'accord d'entreprise est complexe et insécurisée pour les salariés et les employeurs.*
  - En matière de durée du travail et de rémunération, il existe quatre régimes différents d'articulation entre le contrat de travail et l'accord d'entreprise : réduction du temps de travail, aménagement du temps de travail, maintien dans l'emploi et préservation de l'emploi.
  - Bien qu'ils traitent de la durée du travail et de la rémunération, ces quatre régimes différents obéissent à quatre procédures différentes, conduisent à quatre motifs de licenciement différents et donnent lieu à quatre modalités d'accompagnement différentes des salariés. Lorsque les partenaires sociaux d'une entreprise choisissent d'engager une négociation sur ces thématiques, le régime à suivre et les contreparties à garantir aux salariés concernés sont donc incertains et peu lisibles pour les salariés, et insécurisés pour tous. Les accords de mobilité viennent complexifier l'ensemble avec des enjeux partiellement communs.

- Pour toutes les négociations d'entreprise touchant notamment à la rémunération et à la durée du travail, il est donc nécessaire de proposer un régime harmonisé, clair, donnant la visibilité et la sécurité juridique attendue légitimement par les salariés, les délégués syndicaux et la direction.
- *Les entreprises sont insuffisamment encouragées à privilégier la norme négociée avec les délégués syndicaux par rapport à la décision unilatérale de l'employeur.*
  - La norme négociée avec les délégués syndicaux est, la plupart du temps, plus fructueuse que la décision unilatérale de l'entreprise. La négociation permet de trouver un meilleur équilibre entre l'intérêt des différentes parties prenantes que celui résultant d'une décision imposée unilatéralement par l'employeur aux salariés.
  - Il revient à la partie qui conteste le bien-fondé d'un accord d'apporter la preuve qu'une ou plusieurs de ses stipulations ne sont pas conformes à la loi.
  - Cette règle de droit est insuffisamment connue des partenaires sociaux dans l'entreprise, alors même qu'elle est de nature à les conforter dans la négociation et la signature d'un accord.
- *Enfin, la loi tient insuffisamment compte des spécificités économiques et sociales des secteurs d'activité, qui pourraient être mieux régulés par des accords de branche*
  - Dans plusieurs domaines, la loi impose aux entreprises et aux salariés une seule et même norme, sans laisser aux acteurs de branche la possibilité d'adapter les règles à la particularité de leur activité économique ;

La régulation économique et sociale pourrait dans certains cas être mieux assurée par la branche dans un cadre défini par la loi, ce qui nécessite des branches rapidement plus fortes et structurées.

## **2 – Orientations**

Au vu du diagnostic posé, il s'agit de clarifier et sécuriser l'articulation entre :

- l'accord d'entreprise et l'accord de branche ;
- l'accord d'entreprise et le contrat de travail ;
- l'accord d'entreprise et la loi.

L'objectif est de dessiner un espace normatif répartissant clairement les rôles et les rapports de chaque niveau, et d'encourager chacun à jouer pleinement son rôle.

- **S'agissant de l'articulation entre l'accord d'entreprise et l'accord de branche**

L'objectif est de renforcer le rôle de la branche dans sa fonction de régulation économique et sociale et de proposer davantage de capacité d'initiative à l'accord d'entreprise dans les autres domaines.

Demain, comme aujourd'hui, les partenaires sociaux pourront continuer à négocier dans tous les domaines, à tous les niveaux, dans le respect des règles légales.

Les domaines de négociation seraient répartis en trois blocs.

Le premier bloc serait constitué des domaines dans lesquels les accords de branche priment de manière impérative sur les accords d'entreprise.

Les domaines de ce premier bloc pourraient, a minima, être les suivants :

1. les minima conventionnels ;
2. les classifications ;
3. la mutualisation des financements paritaires :
  - a. la mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
  - b. la mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
  - c. la mutualisation des fonds de prévoyance, la complémentaire santé et les compléments d'indemnité journalière ;
4. la gestion et la qualité de l'emploi :
  - a. la durée minimale du temps partiel et les compléments d'heures;
  - b. la nouvelle régulation des contrats courts (CDD et CTT). En l'absence d'accord de branche spécifique, c'est la loi actuelle qui s'appliquerait dans l'entreprise ;
  - c. les conditions de recours au contrat à durée indéterminée de chantier. En l'absence d'accord de branche spécifique, c'est la loi actuelle qui continuera de s'appliquer dans l'entreprise mais le Gouvernement souhaite que les branches se saisissent de la question.
5. l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le deuxième bloc serait constitué des domaines pour lesquels la branche peut décider, sans y être obligée, de faire primer son accord sur les accords d'entreprise.

Les domaines de ce deuxième bloc pourraient, a minima, être les suivants :

1. la prévention des risques professionnels et de la pénibilité ;
2. le handicap ;
3. les conditions et les moyens d'exercice d'un mandat syndical, la reconnaissance des compétences acquises et les évolutions de carrière.

Le troisième bloc serait constitué des domaines non listés dans les deux précédents blocs.

Dans ces domaines est accordée une primauté à l'accord d'entreprise. Cela signifie que lorsqu'il existe à la fois un accord d'entreprise majoritaire et un accord de branche sur la même thématique, c'est l'accord d'entreprise qui prime. Néanmoins, lorsqu'il n'existe pas d'accord d'entreprise, c'est l'accord de branche qui s'applique.

- **S'agissant de l'articulation entre l'accord d'entreprise et le contrat de travail**

L'objectif est de trouver le bon équilibre entre la liberté contractuelle des partenaires sociaux de l'entreprise, qui doivent pouvoir exercer un effet décisif sur l'avenir de l'entreprise, en aménageant par exemple la durée du travail et la rémunération, et la solidité du contrat de travail individuel, qui doit garantir des droits renforcés à un salarié qui refuserait l'application d'un accord approuvé par une majorité d'organisations syndicales à l'élection desquelles il a participé.

En ce sens, contrairement à la situation observée dans d'autres pays dans lesquels la culture du collectif, incarné par l'influence plus importante des organisations syndicales dans la gouvernance de l'entreprise, prédomine sur la culture de l'individu, la rupture du contrat de travail du salarié résultant d'un refus de l'application d'un accord collectif ne doit pas, dans notre pays, être assimilée à une démission.

La rupture du contrat de travail, au contraire, pourrait être un licenciement sui generis, impliquant le versement de l'ensemble des indemnités légales et conventionnelles, et renforcé par l'abondement du compte personnel de formation par l'employeur.

- **S'agissant de l'articulation entre l'accord d'entreprise et la loi**

En application de la Constitution, la loi garantit les droits fondamentaux des salariés et les règles fondamentales dans l'entreprise. En ce sens, elle est par nature supérieure à l'accord d'entreprise, comme elle est supérieure à l'accord de branche. Elle définit le cadre impératif dans lequel la négociation et l'accord d'entreprise doivent s'inscrire.

Pour conforter la confiance des partenaires sociaux de l'entreprise qui s'engagent dans une négociation et un accord, il est nécessaire de donner plus de visibilité à l'état du droit existant en matière de régime de la charge de la preuve, selon lequel il revient à celui qui conteste le bien-fondé de l'accord de démontrer qu'une ou plusieurs de ses stipulations sont irrégulières.