

Juin 2016

Projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actif(ve)s

Proposition de la Confédération CFE-CGC de sortie de crise concernant l'articulation entre les normes sociales

Face à la crise générée par le rejet important de la loi travail dans ses dispositions les plus systémiques, la CFE CGC fait des propositions afin de sortir de cette impasse en respectant les positions de principe et les convictions de l'essentiel des parties prenantes. Cet axe, cette ligne est guidée par la certitude que l'ancrage bipolaire ne peut mener qu'à la cristallisation des positions, dangereuse à tous les niveaux de la société, aussi bien au niveau institutionnel national que dans les entreprises et les établissements.

La volonté de la CFE CGC n'est ni le retrait de la loi ou d'une de ses dispositions, ni le passage en force au parlement. Elle souhaite au contraire faire des propositions qui pourraient s'inscrire dans un projet modifié du gouvernement remportant une acceptation plus large. S'il n'est pas réaliste d'imaginer un texte convenant à toutes les visions du dialogue social, il n'est néanmoins pas extravagant de porter un projet susceptible de donner un espace de liberté à la négociation d'entreprise tout en prévoyant des garde-fous pour les salariés. Espace de liberté car nous entendons que des employeurs, comme des salariés, peuvent avoir à cœur de s'emparer plus largement de leurs conditions de travail. Garde-fous car il doit être prévu des dispositifs garantissant aux salariés de ne pas être les victimes de politiques économiques des donneurs d'ordre basées uniquement sur la réduction des coûts.

Dans le même temps, s'il nous apparaît nécessaire de faire évoluer le cadre dans lequel s'exerce le dialogue social ainsi que les principes et les règles qui prévalent à son exercice, il nous semble également qu'il faut agir en ce domaine avec une certaine prudence. En effet, les enjeux en sont suffisamment importants et les ressorts suffisamment lourds de conséquence pour qu'il soit donné, par la loi, le temps et les moyens d'une véritable évolution c'est-à-dire d'une modification dont les effets soient évalués, les conséquences anticipées et les bénéfices connus de tous.

C'est tout le sens des propositions que nous portons et dont nous espérons qu'elles sauront s'inscrire dans un projet motivant susceptible de générer un débat démocratique riche et constructif.

Notre proposition s'articule autour de 3 volets que nous positionnons comme indissociables. 3 étages pour une fusée qui doit retrouver l'orbite du dialogue social :

1. Recenser les scories (scories = dérives non maîtrisées et/ou non assumées) du projet de loi sur l'organisation de la création et de la vie de la norme conventionnelle pour en demander le retrait et le renvoyer à plus de concertation

L'interrogation porte sur la rédaction de la nouvelle architecture du code autour de 3 domaines : ordre public, champ de la négociation collective, dispositions supplétives

Il paraît nécessaire de prendre le temps de la concertation sur la déclinaison pratique de ce que le rapport Combrexelle suggérait. En effet, à la lecture du projet de loi, la répartition qui a été tentée dans le champ du temps de travail, présentée comme à droit constant, sous réserve des évolutions annoncées, n'a pas été comprise comme telle. 2 exemples selon nous :

- les durées maximales de travail quotidienne et hebdomadaire, les partenaires sociaux sont désormais autorisés à y déroger, y compris pour les travailleurs de nuit, et dans tous les cas, l'accord d'entreprise primera sur l'accord de branche (articles L. 3121-18, L. 3121-22, L. 3122-17 et L. 3122-18 du projet)
- les règles relatives à tous les congés, hormis les congés payés et les congés pour événements familiaux (mariage, décès)

L'exemple du forfait jours illustre idéalement ces enjeux : carence du législateur depuis la création du dispositif ne pouvant être comblée par la négociation collective sur le volet santé au travail et rémunération, avec la menace in fine que le système s'effondre.

2. Rendre la clarté au nouveau champ envisagé de la primauté de l'accord collectif d'entreprise dans le domaine du temps de travail et renouveler le rôle de la branche

Une fois ces scories écartées, il s'agit de rendre visibles les nouveaux domaines de primauté de l'accord d'entreprise envisagés sur le temps de travail par le gouvernement pour assurer un débat clair, compréhensible et apuré.

Les règles envisagées seraient présentées de façon classique (pas de nouvelle architecture). Ainsi le débat pourra essentiellement se concentrer sur la ligne de partage des compétences entre les niveaux conventionnels avec des modalités d'articulation spécifiques ainsi que sur les modalités de validité des accords qui en découlent.

Des attentes s'expriment sur les modalités de renforcement de la branche. Au-delà des amendements du gouvernement acceptés par le Sénat dans le but de développer la culture du dialogue social, le périmètre d'intervention de la branche pourrait être renouvelé, parallèlement au nouveau champ d'intervention de l'accord d'entreprise.

Les défenseurs de plus de souplesse au niveau de l'entreprise invoquent les attentes des salariés de participer plus à la définition des modalités de leurs conditions de travail et les attentes des employeurs sur la nécessité de prendre en compte la spécificité de l'activité de l'entreprise. Les défenseurs du maintien de la régulation par la branche invoquent les dérives que le « tout entreprise » porte en germe pour des mises en concurrence déstabilisatrices des droits des salariés et de l'économie.

La recherche d'un équilibre entre ces différentes aspirations conduit à proposer les différentes voies suivantes :

- L'accord collectif d'entreprise dérogatoire est par nature à durée déterminée d'un an. Les parties ne peuvent prévoir une durée supérieure, sauf à remplir les conditions ci-dessous qui intègre un mode de régulation de la dérogation.
- L'accord collectif d'entreprise dérogatoire peut avoir une durée déterminée supérieure à un an (dans la limite de 3 ans) quand l'une des conditions suivantes est remplie :
 - a) L'accord de branche définit à son niveau les modalités spécifiques de dérogation pour l'entreprise avec application directe ;
 - b) L'accord d'entreprise est validé expressément (pas de tacite acceptation) par la commission paritaire de validation de branche. Une régulation par la branche doit être envisagée lorsque la mesure dérogatoire tend à être pérenne ;
 - c) Les organes de gouvernance de l'entreprise comprennent pour un tiers au moins des représentants des salariés. Ainsi, la régulation de la dérogation ne passe plus par une voie « verticale » (la branche) mais par une voie « horizontale » (l'entreprise) au cœur de la mise en pratique de la souplesse ;
 - d) L'accord d'entreprise est négocié en présence d'un représentant patronal et d'un représentant syndical de la branche, mandatés expressément pour aider à la rédaction des mesures dérogatoires ;

Le projet de loi prévoyant désormais une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation qui serait le chef d'orchestre des discussions dans la branche, cette dernière pourrait faire office de commission paritaire de validation des accords (intégration de la CPV existante ou, en cas d'absence de CPV, mission supplémentaire confiée à la commission permanente qui est créée) et les membres de cette commission seraient les personnes habilitées à être mandatées pour aider à la négociation dans l'entreprise des mesures dérogatoires (cf. proposition d) ci-dessus), accompagné le cas échéant par des membres de la Commission paritaire régionale interprofessionnelle (CPRI) du territoire concerné.

Ces différentes options peuvent être modulées par un accord de branche qui peut toutes les garder ou les restreindre, en fonction de ce qui est le plus adapté au secteur d'activité.

Cette façon de procéder nous semble avoir plusieurs avantages :

- Elle laisse ouverte les dérogations par accord d'entreprise tout en les contingentant dans le respect de l'esprit du projet de loi de faire par nature des accords collectifs à durée déterminée ;
- Elle offre des options de régulation par la branche ou au sein de l'entreprise ;
- Elle couvre toutes les situations d'entreprise : toute taille, avec des représentants du personnel ou sans, avec des représentants syndicaux ou sans ;
- Le choix parmi des options ouvertes est une voie qui a déjà été empruntée à travers la position commune de 2001 et repris par le législateur dans la loi du 4 mai 2004.

3. Enrichir les missions de la commission de la refondation du code du travail

La commission a pour l'instant la mission de réfléchir à une place centrale de la négociation collective, dans le respect de l'article 34 de la constitution.

Pour ce faire, il nous semble qu'il faille être clair sur la façon dont ces missions seront conduites, pour assurer un débat le plus accessible possible à l'ensemble des acteurs utilisant le droit du travail. Ces missions doivent prévoir des travaux sur :

- les définitions : ordre public (absolu et supplétif), ordre public social ;
- le principe d'articulation entre les différents niveaux de création de normes : loi/négociation collective ; niveaux conventionnels entre eux.

De plus, en amont des missions de la commission et afin d'éclairer ses travaux, il est indispensable qu'elle ait à disposition les résultats d'une concertation spécifique sur les mesures d'impact relatif à chacun des piliers du nouveau système qui se dessine : analyse des avantages/inconvénients d'une règle édictée par la loi ou l'accord collectif / recensement et analyse des pratiques d'accord majoritaires / recensement et avantages/inconvénients d'accord à durée déterminée-indéterminé / rôle de la branche et relations donneurs d'ordre et sous-traitants.