



RAPPORT SUR  
LA NÉGOCIATION  
COLLECTIVE, LE TRAVAIL  
ET L'EMPLOI DE  
JEAN-DENIS COMBREXELLE  
NOS PREMIÈRES ANALYSES



SEPTEMBRE 2015

**Nous allons prendre le temps d'analyser ce rapport riche en propositions dont la finalité est de modifier en profondeur la négociation collective.**

La CFE-CGC partage cet objectif parce qu'elle est convaincue depuis très longtemps que la négociation participe activement à la performance de l'entreprise par une recherche de conciliation entre l'économie et le progrès social. Nous avons consolidé nos convictions par une étude réalisée avec Opinion-Way qui démontre le lien entre performance économique et performance sociale.

Pour que cet objectif puisse être atteint la confiance entre les acteurs doit se tisser de part et d'autre.

Elle est le préalable à toute évolution et c'est la raison pour laquelle nous défendons depuis plusieurs mois 3 propositions :

- Un changement du modèle syndical en passant à une codécision à la française : transposition du modèle de dialogue social allemand.
- La mise en place d'un syndicalisme d'adhésion, qui existe dans de nombreux pays du Nord et où les taux d'adhésion syndicale sont bien plus importants. Il s'agit dans ce concept de réserver le bénéfice de la négociation collective aux adhérents des organisations syndicales. Cette proposition est compatible avec notre constitution.
- Une véritable reconnaissance individuelle des parcours de nos militants. Il s'agit ici de notre proposition d'assessment syndical afin de permettre à des jeunes ou à des moins jeunes de s'engager et de militer dans une organisation

syndicale en ayant un déroulé de carrière à l'identique de ce qu'ils auraient pu avoir dans le cadre d'un parcours classique.

La Ministre du travail va ouvrir une concertation dès la semaine prochaine sur les 44 propositions afin que nous puissions échanger sur les points de convergence et de divergence afin de trouver des solutions intelligentes dans l'intérêt des salariés et des entreprises.

C'est la philosophie même de notre organisation que de rechercher des solutions équilibrées qui redonnent du sens et des perspectives !

C'est pour cela que nous sommes dans une démarche d'ouverture et de discussion car nous sommes convaincus qu'il est indispensable de faire évoluer le modèle du dialogue social, de renforcer sa légitimité, de clarifier ses missions et ses modes d'actions à tous les niveaux : entreprises, branches professionnelles, interprofessionnel, national et territorial.

En revanche en l'état actuel de notre législation, nous tenons à réaffirmer notre attachement à l'accord de branche qui garantit une équité de traitement entre salariés et entreprises de toutes tailles d'un même secteur d'activité.

Sauf à passer à un modèle de codécision à la française, l'accord d'entreprise ne peut prendre le pas sur la branche ou le contrat.

**Nous serons exigeants et déterminés dans la concertation qui va s'ouvrir afin que les salariés de l'encadrement soient reconnus à leur juste place au sein des entreprises et du dialogue social !**

COMMUNIQUÉ DE PRESSE DU 9/09/15





# LES PROPOSITIONS QUI NOUS CONVIENNENT



### PROPOSITION

01

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

02

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

03

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.

---



- Se faire préciser qui élabore cette « pédagogie » et sous quelle forme.
- 

- Se faire préciser par qui et sous quelle forme. Nous disposons de retours d'expérience sur certains labels (notamment sur l'égalité) et en connaissons les avantages et les inconvénients.
- 

- Se faire préciser comment rendre cela effectif et selon quels critères. Un lien est sans doute à faire sur une forme de compétences acquises par le biais de la formation initiale ou continue.

### PROPOSITION

04

**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

05

**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.**



- ◆ L'accent mis sur la formation, et notamment la formation initiale, comme vecteur d'évolution des mentalités faisait partie de nos propositions.

PROPOSITION



**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



**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 : calendrier, données économiques et sociales, conditions d'utilisation de technologies, information des salariés sur le contenu de l'accord, suivi de l'accord, résolution amiable des litiges liée à l'application et l'interprétation de l'accord.**



PROPOSITION



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



- Il s'agit de faire évoluer les conditions de la négociation collective et les règles du jeu. La CFE-CGC partage cette démarche sur le principe. Nous avons d'ailleurs régulièrement rappelé l'importance des préambules dans les accords qui explicitent le contexte et les intentions des négociateurs et signataires. La question des moyens humains (disponibilité, remboursements des frais) doit impérativement faire partie de cet accord de méthode.
- Sur la validité de l'accord de méthode, la proposition visant à enfermer toute contestation dans un délai bref avec décision rapide du juge est pertinente, et pourrait être étendue à la question de son respect au cours de la négociation sur le fond.
- Cependant, les modalités de résolution amiable des litiges liés à l'application de l'accord, qui devraient selon le rapport être précisées par l'accord de méthode mérite d'être réfléchi, de même que la nature juridique de l'accord de méthode.
- Clarifier les règles du jeu de la négociation dans l'accord de méthode est indispensable. C'est ce qui a été demandé au niveau national interprofessionnel après le fiasco de la négociation sur la modernisation du dialogue social (dérives des bilatérales, des suspensions de séances...).

### PROPOSITION

11

Mise en place de deux groupes de travail sur :

– Les conditions dans lesquelles il pourrait être donné davantage de place à la négociation collective pour anticiper le statut des salariés transférés et mieux définir les « avantages individuels acquis » ;

– L'application du principe d'égalité aux accords collectifs pour permettre leur évolution dans le temps (notamment période transitoire).



### PROPOSITION

13

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



- ◆ La mise en place d'un groupe de travail n'est pas contestable en soi. sur ce sujet, la complexité des questions rend a priori la négociation particulièrement ardue et, en l'absence d'accord, il y aura toujours un contentieux.
  - ◆ La souplesse donnée par les périodes transitoires a fait ses preuves s'agissant de réformes législatives par exemple, mais a aussi montré ses faiblesses par exemple dans la construction européenne.
-

PROPOSITION

14

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



● Voir la remarque sur la proposition n°7 relative à l'accord de méthode.

PROPOSITION

15

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 salariés concernés.



● Voir la remarque sur la proposition n°7 relative à l'accord de méthode.

PROPOSITION

16

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





PROPOSITION

17

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



PROPOSITION

18

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



PROPOSITION

19

Faculté reconnue aux services déconcentrés de l'État de contester les accords collectifs d'entreprise (à l'exception des accords portant sur les PSE) devant le Tribunal de Grande Instance.



● L'extension sert le rôle régulateur de la branche.

PROPOSITION

22

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



PROPOSITION

23

Mise en valeur des bonnes pratiques concernant le dialogue social informel et des accords d'entreprises intégrant des dispositifs participatifs à destination des Institutions Représentatives du Personnel, lors d'événements importants concernant l'entreprise et ses salariés.



PROPOSITION

24

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



◆ Se faire préciser par qui et sous quelle forme.

◆ Si on appliquait correctement la loi Larcher, ce serait déjà le cas.



### PROPOSITION

28

Maintenir le 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

39

Reconnaissance législative mais avec un encadrement très souple des « dispositifs territoriaux négociés ».



### PROPOSITION

41

Mise en valeur des bonnes pratiques des accords transnationaux et meilleure articulation entre accords transnationaux et accords nationaux.



- Confirmation de la loi Larcher que la CFE-CGC soutient. La position commune permet de ne pas perdre des points de consensus obtenus pendant la négociation. Mais elle peut aussi éviter la recherche d'un accord.

- À souligner positivement que c'est la référence à la représentativité nationale qui détermine les acteurs et les conditions de validité de ces accords (représentativité descendante).
- A priori, ces accords ne s'appliqueraient que s'ils sont repris par les accords d'entreprises. Le rapport propose de ne pas les qualifier d'accords (excepté les accords sur le travail dominical).

PROPOSITION

43

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



PROPOSITION

44

**Mise en œuvre d'une large concertation avec les partenaires sociaux sur la base des propositions du rapport.**



- ◆ Nous y sommes favorables, car cela va dans le sens d'une plus grande responsabilisation des organisations syndicales et d'une plus grande légitimité des accords. La condition est que lorsqu'une organisation est majoritaire, elle puisse conclure un accord s'appliquant à toute l'entreprise, quels que soient ses statuts (en profiter pour mettre fin à la jurisprudence Yara).
-



# LES PROPOSITIONS QUI MÉRITENT D'ÊTRE DISCUTÉES



### PROPOSITION

12

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



### PROPOSITION

20

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



### PROPOSITION

21

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



- Cela pose la question de l'alimentation de ce fonds.

- À débattre car les dispositifs existants montrent leurs limites, tout en ayant quand même fait avancer les causes.

- À débattre : le rapport fait glisser progressivement l'accord collectif vers une assimilation à un acte réglementaire, et non plus un contrat.

### PROPOSITION

25

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

●●●●●

---

### PROPOSITION

26

**Projet, à moyen terme c'est-à-dire à l'expiration d'un délai 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

27

**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.**

●●●●●

● À débattre. Il semble difficile de raisonner en la matière de manière quantitative et systématique. Un groupe de travail pourrait être constitué pour identifier des dispositions obsolètes et proposer une forme de toilettage du Code du travail. Mais ce toilettage a en partie été réalisé avec la recodification en 2007. La notion d'obsolescence mérite donc d'être bien définie en la matière.

---

● À débattre. La démarche peut être pédagogique et permet la lisibilité à l'arrivée. Cela facilitera le travail des négociateurs de branches. Mais il s'agit d'une œuvre pédagogique si et seulement si elle se réalise à droit constant. Or, il semblerait que le rapport ne l'entende pas toujours dans ce sens.

---

● Le champ est considérablement vaste et la proposition bien trop floue pour générer un positionnement. Dans tous les cas, il faudra être vigilant sur le désengagement de la loi sur des sujets aussi importants que la durée du travail et les conditions de travail.

PROPOSITION

29

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



PROPOSITION

31

**Ouverture à la négociation collective des nouveaux champs des relations du travail : Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) et, avec un mandat de la loi, économie digitale.**



PROPOSITION

32

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



- Ce n'est pas une priorité selon nous. Faisons en amont tout ce qu'il y a à faire et après éventuellement, si nécessaire, on le consacrera dans la Constitution.

- Question sur l'étendue du secteur de l'économie digitale. Il existe de nombreuses formes de contrat de travail. Pourquoi en inventer encore ? Cf. contentieux sur le Contrat à Durée Indéterminé Intérimaire et contribution CFE-CGC mission Mettling.

- Il faut bien circonscrire ce que cela recouvre. Certes, cela consacre le rôle de la branche, mais en confirmant l'architecture issue de la loi Fillon. Il est important de bien travailler la notion d'accord cadre, celle d'accord d'application directe et l'accord-type (cf. remarques proposition 38 infra).



### PROPOSITION

34

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



### PROPOSITION

36

**Assimilation législative de l'accord de groupe aux accords d'entreprise.**



### PROPOSITION

37

**Prévoir que les accords de groupe organisent l'articulation accords de groupes/entreprises/établissements.**



- 
- ◆ À débattre : à force de regrouper toutes les négociations, de faire des accords de méthode avant les négociations, on risque ne plus s'y retrouver dans la sophistication.

- 
- ◆ C'était attendu et assez logique. La contrepartie fixée à la proposition 37 est un minimum.

- 
- ◆ Attention lorsque les groupes sont couverts par plusieurs conventions collectives.

PROPOSITION

38

**Ediction d'accord-type d'entreprise par les branches dans leur rôle de prestation de service à l'égard des TPE. Recours possible à un référendum pour adaptation dans la TPE.**



PROPOSITION

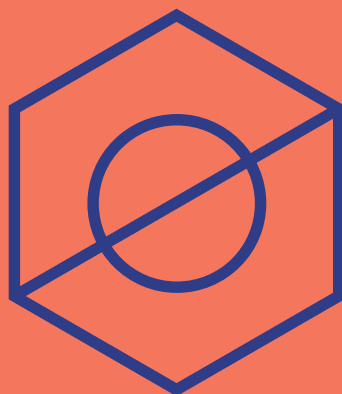
40

**Lancement d'une expérimentation relative aux accords collectifs concernant les filières et les sous-traitants dans le cadre de la notion de l'« entreprise étendue ».**



- ◆ OK pour l'accord-type en ce qu'il reste un « modèle », une référence à destination des entreprises en situation de négociier. S'il n'y a pas de possibilité de négociation dans la TPE, l'accord de branche doit avoir une application directe de ce qu'il prévoit, non modifiable, au niveau de la TPE.

- ◆ À débattre : enjeu de la représentativité des acteurs (patronaux et syndicaux) dans ce nouvel espace et de l'articulation de ces accords, avec les conventions collectives existantes dans les activités concernées.



# LES PROPOSITIONS À ÉCARTER



### PROPOSITION



**Limitation législative dans le temps de la durée des accords d'entreprise et professionnels de branche. Le rapport propose une durée maximum de 4 ans, hors texte de base de la convention collective.**



- ◆ Les partenaires sociaux ont déjà la possibilité de négocier des accords à durée déterminée (durée maxi 5 ans). D'ailleurs, c'est ce qu'il se passe au niveau national interprofessionnel pour les accords signés créant des droits (RAC ; retraite complémentaire).  
Cette proposition consiste à supprimer la possibilité de négocier un accord à durée indéterminée. Il faut bien en mesurer toutes les conséquences :
  - Se pose notamment la question des avantages individuels acquis (AIA).
  - L'Accord à Durée Déterminée permet de redynamiser la négociation et responsabiliser les acteurs, tout en adaptant le tissu conventionnel aux réalités socio-économiques du moment. Mais il génère une instabilité conventionnelle, et au niveau de l'entreprise, l'absence de dénonciation possible pendant la durée de l'accord peut de toute façon être contournée par sa révision.
  - La distinction faite par le rapport, au niveau de la branche, entre convention collective de base, qui resterait à durée indéterminée, et autres accords est plus que floue et ne manquera de poser des difficultés.
- ◆ S'agissant de la révision des accords, si les accords sont tous à durée déterminée, les enjeux sont un peu moindres.
- ◆ Dans tous les cas, la proposition du rapport conduit à un changement de nature juridique de l'accord collectif qui s'éloigne de plus en plus de la notion de contrat, vers une nature d'acte réglementaire. Ici encore, les conséquences d'une telle révolution doivent être bien identifiées avant de pouvoir se positionner.
- ◆ Au final, la question de la durée des accords, celle de leur révision et celle de la notion d'avantage individuel acquis sont tellement imbriquées que le groupe de travail proposé sur les transferts et le sort des AIA devrait également se saisir de ses questions pour analyser les tenants et aboutissants de ces questions.

### PROPOSITION

10

**Réforme des règles de révision des accords collectifs pour permettre des adaptations plus rapides : révision que par les majoritaires, peu importe le devenir des signataires**



### PROPOSITION

30

**Modification du Code du travail avec rationalisation et extension du champ de la négociation dans les champs prioritaires des accords ACTES.**



### PROPOSITION

33

**Définition, dans un premier temps pour un délai de trois ans, d'un mécanisme de fusion des branches qui représentent moins de 5 000 salariés à une convention collective d'accueil.**



- **Nécessité de bien décoder la rationalisation et l'extension.**  
La proposition en soi est plus que floue. Or, l'une de ses illustrations, consistant à permettre de négocier le seuil de déclenchement des heures supplémentaires par exemple et donc de revenir sur la durée légale du travail, nous y sommes opposés.
- **En revanche, nous sommes favorables à une réforme sur le forfait-jours par exemple, sous réserve bien sûr qu'elle aille dans le sens d'une meilleure protection de la santé des travailleurs, et de leurs droits à une rémunération équitable et au respect de leur vie privée et personnelle.**
- **Mettre un seuil sur les conventions collectives catégorielles. De plus, le calendrier est déjà bien encadré et contraignant. Il serait contre-productif de l'accentuer.**



### PROPOSITION

35

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



### PROPOSITION

42

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



- ◆ Nous sommes défavorables au maintien du renversement de principe de la hiérarchie des normes conventionnelles issues de la loi Fillon. La priorité ne devrait pour nous être donnée à l'accord d'entreprise que par décision explicite de la branche en ce sens. Mais, est-ce que le rapport Combrexelle ne permettrait pas de limiter les effets néfastes de l'inversion des normes ?

- ◆ Le contrat de travail va finir par s'effacer devant l'accord collectif majoritaire sur l'emploi. Mais le rapport y met des conditions de qualification de la rupture (motif économique, indemnité moindre mais existante).
- ◆ Il n'existe pas la même urgence lorsqu'on parle de GPEC, d'accord de mobilité et d'Accord de Maintien dans l'Emploi (AME) : cette extension n'est pas acceptable.
- ◆ Les conséquences de l'AME en cas de refus du salarié sont à débattre. Mais on voit que le rapport n'a pas réellement tranché en faveur de l'intérêt collectif supérieur car même s'il parle d'accord collectif qui s'impose au contrat de travail, il n'en tire pas les conclusions qui s'imposent puisqu'il reste sur la qualification de motif économique pour la rupture du contrat.