



RAPPORT

**DIALOGUE SOCIAL :
INSTAURER UNE CULTURE DE NÉGOCIATION
DANS LES ENTREPRISES**



initiateur de performance globale

SORTIR DES RAPPORTS DE FORCE

Après ceux de la simplification administrative, de la retraite, de la formation professionnelle, le gouvernement, par la voix de François Fillon, le ministre des Affaires sociales, du travail et de la solidarité a ouvert le chantier du dialogue social. Comme il l'a fait pour les précédents chantiers¹, le CJD tient à apporter également sa contribution à celui-ci. Dans cette période riche en décisions sociales et économiques qui vont avoir un fort impact sur le fonctionnement de nos entreprises, notre mouvement doit se positionner comme un acteur éclairé du débat et comme une force de proposition.

UN ENGAGEMENT CONSTANT

Pour autant, cette opportunité de prendre la parole ne constitue en rien de notre part un opportunisme. Sur chacun des sujets abordés, le CJD peut se prévaloir d'une réflexion longue (près de 65 ans) et continue. C'est particulièrement le cas pour le dialogue social dont l'idée est au principe même de la fondation de notre mouvement. Les «jeunes patrons» d'alors souhaitaient en effet sortir des éternels conflits entre syndicats et patronat et instaurer des rapports sociaux plus sereins et constructifs au sein de leurs entreprises. Et notre engagement dans ce domaine est constant puisque nous avons pu peser sur la création des comités d'entreprise en 1945 comme sur la présence de délégués syndicaux au sein des entreprises (loi de 1968).

Plus récemment, nous avons proposé en 1988, la création de Conseils d'entreprise dans les PME, instances uniques regroupant toutes les formes de représentation du personnel et ayant capacité de négocier. Nous avons été en partie entendus par la loi Giraud de 1995 qui a ouvert la possibilité d'une délégation unique du personnel (DUP) qui n'a malheureusement pas le pouvoir de signer des accords d'entreprise. Enfin, en mai 2000, nous en avons appelé à des États généraux de la refondation sociale², conscients que notre actuel système de relations sociales et notre droit du travail n'étaient plus adaptés aux mutations économiques et sociales que nous venons de vivre ces dernières décennies. Celles-ci, de plus en plus rapides et brutales, obligent l'entreprise à s'adapter en permanence.

ALLER JUSQU'AU BOUT DE LA LOGIQUE

Dans ce contexte d'incertitudes, le dialogue social ne peut se résumer à la défense d'intérêts corporatistes et à l'obtention de « bons accords », d'autant que ces seuls objectifs ne suffisent plus à entraîner des adhésions ni à motiver les adhérents.

Les syndicats doivent innover dans leurs méthodes et apporter une réelle valeur ajoutée aux services qu'ils offrent et aux actions qu'ils mènent. Il leur faut

¹ Voir nos différents rapports :

- *Retraites, la vie devant soi*, février 2002.
- *Entreprises et administration, passer de la défiance à la confiance*, janvier 2003.
- *Passer de la formation professionnelle à la formation permanente, un nouvel enjeu pour une formation tout au long de la vie, pour tous et sous toutes ses formes*, mars 2003.

² *Dialogue social, l'entreprise de tous*, CJD, mai 2000

également trouver avec le patronat les conditions d'une implantation réelle et efficace dans toutes les entreprises, non pour aiguïser les conflits, mais au contraire pour que salariés et dirigeants résolvent ensemble les problèmes qui se posent à eux.

Notre conviction depuis le début, même traduite sous différentes formes, reste la même : un dialogue social sincère et constructif entre l'ensemble des parties est une des clefs essentielles de la performance globale de l'entreprise. Cette idée progresse dans les têtes, dans les mœurs et finalement dans le droit. Trop lentement, nous semble-t-il, mais l'évolution des mentalités demande de la patience.

C'est pourquoi on ne trouvera pas, dans le présent document, des propositions radicalement nouvelles par rapport à celles que nous faisons il y a trois ans. A vouloir aller trop vite et trop loin nous risquerions d'être mal compris. Nous les avons simplement ici développées et affinées en nous recentrant sur celles qui nous paraissent les plus urgentes. Un grand pas, déjà, serait fait si les décisions qui vont être prises pour « renforcer les moyens du dialogue social et généraliser la possibilité de négocier », selon les mots du ministre, permettent d'aller jusqu'au bout de la logique du Conseil d'entreprise et de favoriser les accords d'entreprise.

C'est le souci premier des dirigeants de PME. Ils l'ont exprimé à travers un sondage que nous venons de réaliser auprès d'eux et dont on trouvera les résultats plus loin. Ils pensent que l'entreprise est aujourd'hui le niveau le plus pertinent pour instaurer un dialogue social efficace et équilibré entre les parties prenantes que sont la collectivité de travail d'un côté et les dirigeants et actionnaires de l'autre.

L'enjeu est d'instaurer une véritable culture de la négociation au sein de nos entreprises en lieu et place des théories de l'affrontement et du conflit dont ont du mal à se départir les institutions dites représentatives.

*Sylvain Breuzard
Président national du CJD*

CONSTATS

UN DIALOGUE SOCIAL IMPOSSIBLE

En France, le dialogue social n'existe pas. Il reste, malgré les discours, une vue de l'esprit. Les relations sociales continuent d'être essentiellement régies par des grèves, des conflits, des confrontations, des négociations au couteau, en un mot par le rapport de force et la méfiance entre les acteurs. Mais de véritable dialogue, point.

«En France, le dialogue social n'existe pas. Il reste régi par le rapport de force et la méfiance entre les acteurs.»

Car, en quoi consiste le dialogue ? En une écoute mutuelle, en des échanges d'idées qui doivent permettre à ceux qui parlent ensemble de rapprocher leurs points de vue, de se construire un langage commun et finalement de prendre des décisions conformes aux intérêts catégoriels réciproques des différentes parties. C'est, par exemple, ce qui se passe en Allemagne où le conflit n'intervient que lorsque toutes les options pouvant préserver la paix sociale sont épuisées.

Or peut-on parler d'amélioration du dialogue social quand on voit se développer dangereusement, dans notre pays, le concept de « grève préventive », comme cela vient de se produire à propos de la négociation en cours sur les retraites ou comme c'est régulièrement le cas dès qu'un ministre de l'Éducation nationale envisage la moindre réformette de son institution ? Tous dans la rue avant même de vraiment savoir pourquoi on y est descendu.

UN CENTRALISME PEU DÉMOCRATIQUE

Les raisons de cette incapacité à dialoguer sont nombreuses et bien connues. Le CJD les a souvent mentionnées³, non pour les dénoncer gratuitement, mais pour rappeler la nécessité de refonder nos relations sociales sur des bases mieux adaptées à la réalité de notre époque.

Ces raisons sont d'abord d'ordre historique et culturel : la prédominance de l'État, son centralisme décisionnel, sa certitude d'être le garant de l'intérêt général ont conduit nos concitoyens et leurs représentants traditionnels à s'en référer constamment à ses arbitrages dès que surgit le moindre problème, sans même chercher à discuter au préalable. Cela n'a fait que renforcer la culture de conflit issue d'un syndicalisme politique fondé sur la lutte des classes : sachant que l'État va trancher, chacun campe sur ses positions les plus extrémistes pour obtenir le maximum.

«Sachant que l'État va trancher, chacun campe sur ses positions les plus extrémistes pour obtenir le maximum.»

Dans un tel cadre, le paritarisme n'a peu ou prou fonctionné que le temps des années de forte croissance qui donnaient du grain à moudre et permettaient de redistribuer les profits sous forme d'augmentation de salaire ou d'une meilleure couverture sociale. Mais dès que les greniers ont commencé à se vider, le paritarisme est devenu un jeu d'acteurs où l'État a repris le premier rôle et où les syndicats patronaux et salariés ont surtout cherché à conserver leurs prérogatives et leurs prébendes.

L'une de ces prérogatives - la capacité de chacune des grandes centrales à signer seule, fût-elle minoritaire, des accords sociaux pour l'ensemble des salariés - a conduit les syndicats à la perte de légitimité (et d'adhérents) qui les fragilise aujourd'hui (rappelons que le taux de syndicalisation - 9% - est de loin le

³ Voir en particulier, pour plus de développement, le rapport déjà cité : *Dialogue social, l'entreprise de tous*, CJD, mai 2000

plus bas des pays développés). Cette crise de la représentativité vient encore renforcer l'impossibilité d'un dialogue constructif : au nom de qui parle telle ou telle fédération ? Des 3 ou 5% des salariés qui paient leur cotisation ? L'accord minoritaire signé l'an dernier par FO pour les routiers a été semble-t-il un déclic pour les syndicats qui souhaitent désormais que ne puissent être conclus que des accords majoritaires.

ACCORDS DE CUISINE

Mais aujourd'hui, la représentativité n'est pas seulement une question de quantité c'est aussi une question de proximité : d'où parlent ceux qui revendiquent en mon nom, se demande de plus en plus souvent le salarié qui ne

«Le mouvement de la société, l'évolution des mentalités vont dans le sens d'une décentralisation des négociations, au plus près de la réalité de chacun.»

se reconnaît pas toujours dans les décisions qui sont prises pour lui. Le mouvement de la société, l'évolution des mentalités vont dans le sens d'une « décentralisation » des négociations, au plus près de la réalité de chacun. Et il est vrai qu'il est plus aisé de nouer

un dialogue constructif à ce niveau concret que lorsqu'on se bat sur des idées générales et théoriques.

Enfin, le dialogue social se heurte aussi à une spécificité juridique française : la séparation entre les instances de concertation (le comité d'entreprise) et les instances de négociation (le délégué syndical). Autrement dit, ceux qui ont le droit de discuter n'ont pas le droit de signer des accords, les uns papotent dans le salon tandis que les autres s'arrangent à la cuisine. C'est une conception assez particulière du dialogue !

QUATRE PRINCIPES

POUR FAIRE DU DIALOGUE SOCIAL LA CLEF DE LA PERFORMANCE GLOBALE DES ENTREPRISES

Dans le contexte qui vient d'être rappelé, les PME et leurs salariés sont, comme toujours, les plus mal lotis, le fonctionnement général de nos institutions économiques et sociales ayant été essentiellement pensé pour les grandes entreprises industrielles et de service. Non seulement les entreprises de moins de 50 personnes n'ont pas l'obligation d'avoir un comité d'entreprise mais les syndicats y sont très peu présents et peu actifs. Ce sont donc finalement plus de 40% des salariés qui ne sont pas réellement représentés par des structures officielles.

«Ce sont plus de 40% des salariés qui ne sont pas réellement représentés par des structures officielles.»

«Pour rester efficace, pour progresser, l'entreprise, quelle que soit sa taille, a besoin d'instances de négociation et de contre-pouvoirs.»

en compte les intérêts de chaque partie parce qu'aucune ne peut durablement espérer gagner contre les autres. Pour rester efficace, pour progresser, l'entreprise, quelle que soit sa taille, a besoin d'instances de négociation et de contre-pouvoirs. Et ceci est encore plus nécessaire dans le contexte économique actuel et pour faire face

aux mutations sociales auxquelles nous assistons.

Comment demander aux hommes et aux femmes avec lesquels nous travaillons d'être responsables et autonomes dans leur fonction, de développer des qualités relationnelles, de faire preuve de créativité et, en même temps, oublier de leur demander leur avis sur la manière de conduire l'entreprise, négliger de négocier avec eux le bon fonctionnement des relations sociales ?

Pour que ce dialogue social existe aujourd'hui et prenne enfin corps, en particulier dans les PME, il faut revoir les principes mêmes de son organisation, l'ancien système, comme on l'a souligné plus haut, ayant plus qu'atteint ses limites. Cette refondation, pour être efficace, doit reposer sur quatre piliers : **LA SIMPLIFICATION, LA PROXIMITÉ, LA REPRÉSENTATIVITÉ ET L'HARMONISATION EUROPÉENNE.**

LA SIMPLIFICATION : l'arsenal des lois, la complexité des processus de négociation et de décision, les difficultés d'application des réglementations -du fait de leur inadaptation à la réalité du terrain - sont autant d'obstacles à un dialogue social serein et ouvert. En matière de droit du travail, comme dans tous les autres domaines juridiques⁴, il nous semble préférable d'évoluer vers une société du contrat, c'est-à-dire des lois cadres qui laissent une plus grande place à la négociation contractuelle pour leur application concrète. Ce qui signifie que nous

⁴ voir, par exemple, notre rapport : *Entreprises et administration : passer de la défiance à la confiance* - CJD - janvier 2003.

souhaitons une évolution du cadre juridique notamment dans le domaine de la représentativité et du pouvoir de négociation.

LA PROXIMITÉ : le bon niveau pour donner de la consistance à l'intérêt général pratique, grâce au dialogue social, semble être aujourd'hui celui de l'entreprise. Celle-ci constitue une unité économique et sociale suffisamment circonscrite pour que chacun puisse percevoir les différents conflits d'intérêts et les différents points de vue qui la traversent. C'est ici que peut se construire une véritable coopération fondée sur la conscience que la poursuite des intérêts de l'entreprise et la satisfaction des intérêts individuels sont liés. C'est ici que la négociation, menée de bonne foi, a le plus de chance de déboucher sur des applications concrètes et palpables entraînant une dynamique de contribution. Dans le même ordre d'idée, il faut aussi penser la négociation collective dans un cadre territorial - par exemple au niveau de PME d'un même bassin d'emploi -, souvent plus pertinent que le cadre national.

LA REPRÉSENTATIVITÉ : elle est liée à la proximité. Pourquoi, au niveau des entreprises, les salariés s'impliqueraient-ils dans l'élection de représentants qui n'ont, en réalité, qu'un pouvoir de négociation très faible, voire inexistant, l'essentiel étant décidé ailleurs ? Le principe de représentativité requiert donc une instance unique élue par les salariés au sein de l'entreprise avec un délégué syndical désigné parmi les élus et la signature d'accords majoritaires. Il pose aussi le problème de la capacité des syndicats patronaux qui sont à la tête des branches professionnelles de représenter les métiers et à signer des accords.

L'HARMONISATION EUROPÉENNE : le CJD a toujours soutenu la nécessité de développer un droit social européen. Il constate que le droit communautaire est porteur d'une vision de la concertation permettant de déboucher sur un accord (ce qui, on l'a vu, ne correspond pas au droit français). Et que la plupart de nos partenaires privilégient la négociation contractuelle. Il ne peut que souhaiter que le droit français évolue dans ce sens et que le droit social européen naisse plus de la politique contractuelle que de décisions de la Commission.

SEPT PROPOSITIONS

POUR REVITALISER LE DIALOGUE SOCIAL

Le sens que le CJD donne au dialogue social est indissociable de sa vision de l'entreprise : une réalité qui dépasse la seule collectivité des actionnaires, pour intégrer la communauté de travail. Le dialogue social, c'est le moyen de concilier les intérêts catégoriels de la collectivité du personnel et ceux des détenteurs du capital. Il est donc l'instrument privilégié de l'intérêt général de l'entreprise.

Les propositions du CJD⁵ s'appuient sur les 4 partis pris qui viennent d'être énoncés et que l'on peut résumer ainsi :

- ❑ La relance des pratiques contractuelles nécessite d'élargir le champ de la négociation collective et de redéfinir la place de la loi.
- ❑ Le dialogue social constitue un outil de management de proximité conforme aux attentes des salariés et propre à redonner du sens à la vie professionnelle.
- ❑ Le développement de la négociation collective dans les PME/TPE se heurte à l'absence d'acteurs représentatifs pouvant agir dans un cadre adapté à leur réalité économique et sociale.
- ❑ L'Europe est notre périmètre actuel et futur et doit servir de toile de fond à toutes les décisions économiques et sociales.

Mais ces propositions sont également fortement étayées par un sondage que nous avons réalisé auprès de nos adhérents⁶ et dont on trouvera les résultats au regard de chacune d'elles.

SIMPLIFIER LES MODALITÉS DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Le sondage

Question 1 : Si votre entreprise compte moins de 200 salariés, avez-vous mis en place une Délégation unique du personnel (DUP) ?

Oui : 32 %

Non : 68 %

Question 2 : Si votre entreprise a plus de 200 salariés, souhaiteriez-vous pouvoir mettre en place un DUP ?

Oui : 74 %

Non : 26 %

Question 3 : Si votre entreprise a moins de 50 salariés, menez-vous des actions sociales qui relèvent des attributions du Comité d'entreprise ?

Oui : 69 %

Non : 31 %

⁵ Nous remercions tout particulièrement le comité de pilotage « Dialogue social » du CJD, composé notamment d'experts juridiques et sociaux

⁶ Sondage par questionnaire écrit effectué en février-mars 2003 auprès de membres du CJD. 185 réponses recouvrant 19% d'entreprises de 0 à 9 salariés, 12% de 10 à 19, 26% de 20 à 49, 30% de 50 à 199, 6% de 200 à 500 ; 5% de 500 et plus.

Question 4 : Quelle que soit la taille de votre entreprise, seriez-vous favorable à l'abaissement du seuil légal du comité d'entreprise à 20 salariés ?

Oui : 46 %

Non : 54 %

Ces questions font apparaître des éléments contradictoires. Ceux qui peuvent mettre en place une DUP ne sont qu'un tiers à l'avoir fait et ceux qui ne le peuvent pas sont près des 3/4 à la souhaiter (la loi de 1995 sur la DUP s'applique aux entreprises de 50 à 200 salariés). Parallèlement près de la moitié des chefs d'entreprise interrogés souhaitent pouvoir créer un CE à partir de 20 salariés et plus des 2/3 des responsables des entreprises de moins de 50 salariés mènent des actions de type CE.

Le croisement de ces résultats semble montrer que les dirigeants de PME, n'ont pas trouvé, dans la DUP, une réponse complète à leurs attentes. En réalité, ils sont à la recherche d'une instance de représentation simple, unique et qui recouvre l'ensemble des actions de concertation et de négociation y compris celles qui relèvent du CHSCT et des délégués syndicaux.

1. INSTAURER LE CONSEIL D'ENTREPRISE POUR TOUTES LES PME DE 20 A 250 PERSONNES⁷

La DUP est la traduction par le législateur de la proposition du Conseil d'entreprise faite dès 1988 par le CJD. Si nous nous réjouissons que cette proposition ait été prise en considération par la loi, nous regrettons qu'elle n'en ait pas suivi l'esprit jusqu'au bout en attribuant à la DUP un réel pouvoir de négociation.

Le CJD continue donc de prôner, dans un souci de simplification et d'efficacité, une instance unique qui fusionne délégués du personnel, CE et CHSCT, et puisse signer des accords d'entreprise, revitalisant ainsi la fonction de délégué syndical avec une double légitimité : celle de l'élection et celle de la désignation par l'organisation syndicale représentative.

La mise en place d'une telle instance unique de représentation doit être accompagnée d'une formation tant pour les salariés élus que pour les dirigeants.

Le principe du Conseil d'entreprise est de disposer, en face du chef d'entreprise, d'une instance unique, représentative des salariés, compétente sur toutes les matières qui les concernent et reconnue comme partenaire, avec qui il est possible de négocier et de se mettre d'accord.

Représentatif, le Conseil d'entreprise l'est par sa composition. Il ne comprend que des membres titulaires élus à la majorité, le délégué syndical étant lui-même choisi parmi les membres du Conseil. La représentativité du Conseil d'entreprise et sa compétence l'autorisent à négocier des accords avec la direction, à la majorité de ses membres.

De ce fait, en obtenant, en plus du pouvoir de concertation qu'il détient déjà de la loi, celui de négociation, le Conseil d'entreprise renforcerait sa consistance juridique pour représenter la collectivité du personnel qui a des intérêts propres à

⁷ Le chiffre de 250 personnes correspond à la norme européenne de classification des PME.

faire valoir. Il en deviendrait en quelque sorte le Conseil d'administration face au Conseil d'administration des actionnaires.

2. FORMER LES MEMBRES DU CONSEIL D'ENTREPRISE À LA NÉGOCIATION

La compétence et le pouvoir de négociation du Conseil d'entreprise viennent également de la formation dont doivent profiter ses membres. Chacun bénéficierait d'une formation prise en charge par l'entreprise et payée comme du temps de travail. Ce serait l'occasion pour les syndicats de se réorganiser pour mieux accompagner les délégués syndicaux dans les PME.

Les chefs d'entreprise eux-mêmes devraient suivre des formations équivalentes dans le domaine du droit et de la négociation, comme celles que propose le CJD dans le cadre de son dispositif de professionnalisation des dirigeants-entrepreneurs, Copernic.

Ainsi, chacun comprenant mieux les préoccupations et les contraintes des autres, le traditionnel rapport de force pourrait se muer en véritable dialogue.

DÉVELOPPER UN DIALOGUE SOCIAL DE PROXIMITÉ

Le sondage

Question 5 : Souhaitez-vous pouvoir contractualiser davantage dans votre entreprise et être ainsi moins conditionné par des accords de branches et nationaux ?

Oui : 88 %

Non : 12 %

Le score ne laisse pas de doute sur la volonté des dirigeants de PME d'avoir une relation plus contractuelle avec les salariés qui permettrait à la collectivité de travail de mieux prendre en compte la réalité du terrain.

3. FAVORISER LES ACCORDS D'ENTREPRISE POUR DES RELATIONS SOCIALES PLUS CONTRACTUELLES

Il faut aller vers un droit du travail plus contractuel. Est-il encore possible, aujourd'hui, de considérer systématiquement le salarié comme irresponsable de ses actes contractuels au prétexte du lien de subordination qui le lie à son employeur ? Le principe de faveur doit s'inverser dans le sens de la subsidiarité : la loi et la réglementation doivent limiter leur ambition à poser les principes et ne prévaloir qu'en dernier recours, si les négociations entre les parties contractantes n'aboutissent pas.

Le Conseil d'entreprise est l'instrument indispensable, au niveau des PME, de cette évolution vers une plus grande contractualisation des rapports économiques et sociaux, en tant que représentant majoritaire de la collectivité des salariés, pour éviter notamment la signature d'accords qui ne seraient pas de bonne foi entre les parties et garantir l'équilibre contractuel.

Les accords d'entreprise doivent primer sur les conventions de branches. Celles-ci constituent un niveau de négociation intermédiaire qui s'articule de plus en plus difficilement avec les deux autres (lois nationales et accords d'entreprise) tandis que beaucoup de conventions collectives ne correspondent plus aux

réalités vécues par les entreprises et les salariés ni au champ des métiers qu'elles sont censées couvrir (voir proposition 6).

Dès lors, les accords d'entreprise devraient être incorporés au contrat de travail pour en faire un véritable outil de management de proximité (aujourd'hui, un salarié peut refuser un accord d'entreprise en invoquant un élément de son contrat de travail qui lui semblerait plus favorable que l'accord). Notons que dans plusieurs États de l'Union européenne, cette incorporation est la règle.

4. ÉLARGIR LE CHAMP DE LA NÉGOCIATION ET DES ACCORDS D'ENTREPRISE AU-DELÀ DES SEULES « CONDITIONS DE TRAVAIL »

Le Conseil d'entreprise doit-il disposer d'un pouvoir de négociation seulement sur ce qui est actuellement de la compétence de l'accord collectif, c'est-à-dire les conditions de travail, de rémunération, d'emploi et les garanties sociales ? Ou bien peut-on aussi étendre l'objet de la négociation aux objectifs économiques et à la répartition du profit (ce qui est déjà le cas pour les accords de participation où le CE a un droit d'intervention) ? Le CJD y est favorable dans la mesure où il s'est prononcé depuis longtemps sur le principe de doter l'entreprise elle-même d'une personnalité morale distincte de la société de capitaux. L'entreprise appartient aussi à ses salariés et il serait logique que le Conseil d'entreprise, qui les représente, participe à toutes les décisions qui engage son avenir.

AMÉLIORER LA REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE ET PROFESSIONNELLE

Le sondage

Question 6 : Êtes-vous favorable à ce que les accords soient soumis à la règle de la majorité représentative ?

Oui : 87 %

Non : 13 %

Question 7 : Êtes-vous favorable à ce que les accords de branche ou d'entreprise soient à durée limitée pour être régulièrement adaptés au contexte économique et social ?

Oui : 94 %

Non : 6 %

La quasi unanimité des dirigeants rencontre, sur la première question, l'assentiment des syndicats qui ont bien compris qu'assurer le développement de la négociation collective demande des règles du jeu plus rigoureuses et notamment la règle de la majorité qui est la seule valable en démocratie.

Mais sans doute les syndicats ne les suivront pas aussi radicalement sur la question des accords à durée déterminée... Rappelons pourtant qu'au Canada, le parlement, de manière très officielle, consacre près de 50 % de son temps à la révision régulière des lois.

5. RENFORCER LA LÉGITIMITÉ DES ACTEURS DE LA NÉGOCIATION PAR DES ACCORDS MAJORITAIRES ET À DURÉE DÉTERMINÉE

Les accords interprofessionnels nationaux ou les accords de branche ne pourront être signés que par une ou plusieurs organisations syndicales représentant ensemble au moins 50 % des votants lors des dernières élections prud'homales. Les accords d'entreprise seront signés par une ou plusieurs organisations syndicales ayant obtenu au moins 50 % des votants lors des dernières élections du CE ou des délégués du personnel. Dans les PME ayant constitué un Conseil d'entreprise, c'est celui-ci qui est habilité à signer puisqu'il est, de par son mode d'élection, majoritaire.

De plus tous les accords devront être à durée déterminée en définissant eux-mêmes dans quelles conditions et au bout de combien de temps ils seront réévalués et révisés. Il est en effet handicapant pour les entreprises comme pour les salariés que les accords semblent figés dans le marbre alors que le contexte économique et social se modifie en permanence.

6. RÉORGANISER LES BRANCHES PROFESSIONNELLES EN FONCTION DES MÉTIERS

La branche est un niveau qui doit permettre de favoriser le conventionnel, entre le légal et chaque entreprise, à condition :

- qu'elle soit cohérente en termes de qualification, de formation, d'organisation du travail ;
- qu'elle régule la concurrence entre les métiers représentés (notamment sur la question du coût du travail).

Ce n'est pas le cas aujourd'hui puisque de grandes fédérations regroupent des entreprises de tailles et de métiers différents et que, de ce fait, coexistent un trop grand nombre de conventions, souvent non appliquées ou obsolètes, qui cumulent des dispositions particulières.

Il est nécessaire de redéfinir le nombre de branches professionnelles pour qu'il corresponde non pas à la pérennité des fédérations existantes mais à une véritable logique des professions.

Il faut, en effet que ce soit la problématique des métiers et de leur évolution qui fonde ce découpage et non l'affiliation à un secteur d'activité imposée par les statuts d'un syndicat national.

A terme, il conviendra de s'interroger sur l'utilité même de ce niveau de négociation qui semble plus relever de l'ère industrielle que de la société de l'immatériel.

S'INSCRIRE DANS LA PERSPECTIVE D'UN DROIT SOCIAL EUROPÉEN

Schématiquement, en France et dans les pays du Sud, mais aussi aux Pays-Bas et en Belgique, le syndicalisme est plutôt faible et divisé et les gouvernements s'impliquent fortement dans les relations professionnelles. Dans les pays du Nord, comme l'Allemagne, le Royaume-Uni et plus encore la Suède, la négociation collective prime et les gouvernements n'interviennent que lorsque les partenaires sociaux l'estiment nécessaire. La législation sert principalement à étendre les résultats de la négociation à tous les salariés. Dans ces pays il existe aussi une importante tradition de l'accord de branche sauf au Royaume-Uni où la négociation a lieu au niveau de l'entreprise, voire de l'atelier.

C'est sur ce fond quelque peu disparate que doit s'élaborer le droit social européen.

7. CONSTRUIRE UN DIALOGUE SOCIAL EUROPÉEN FONDÉ SUR LA CONTRACTUALISATION

Le Traité de Rome, modifié par celui de Maastricht, prévoit deux sortes de stratégies pour concevoir des accords européens. La première, à l'initiative de la Commission, qui sollicite les acteurs sociaux et leur laisse un délai pour conclure. La seconde, à l'initiative des acteurs sociaux eux-mêmes.

Sans nier l'intérêt du recours à la première, le CJD souhaite privilégier la seconde pour favoriser l'émergence d'un droit plus contractuel et moins réglementaire, plus à même de concilier économique et social.

Dans cette seconde voie, deux orientations sont possibles. Ou bien l'accord conclu est annexé à une directive pour ensuite suivre les voies habituelles de transposition en droit interne ; ou bien les signataires de l'accord fixent eux-mêmes les conditions de cette transposition. Cette seconde orientation est également à privilégier car, une nouvelle fois, elle va préserver la nature contractuelle de la construction.

Les accords européens doivent tous contenir les moyens concrets de leur transposition dans les droits internes. Il faut rendre obligatoire l'engagement des négociations dans un certain délai (sous peine de sanctions ou d'actions en référé avec recours au juge ou à une commission créée à cet effet) et rendre obligatoire la conclusion de l'accord national (puisque son objet n'est que de transposer un texte qui fait déjà la loi des parties).

En même temps, la France devra prendre conscience qu'elle fait souvent exception dans la conception qu'elle a de la nature juridique de la convention collective et plus largement de la fonction du droit social. Les différents États de l'Europe ont créé un tissu conventionnel n'ayant pas les mêmes caractéristiques, donc la même portée en tant qu'outil de gestion de l'entreprise. En Angleterre et en Allemagne, par exemple, les avantages de l'accord collectif s'incorporent au contrat de travail, alors qu'en France, celui-ci peut lui résister au nom du principe de faveur (voir proposition 3). Notre pays aura à faire l'effort de moderniser son droit dans un esprit de convergence avec les autres États membres de l'Union européenne.