



SECTEUR CONVENTIONS COLLECTIVES

Négociation collective – Salaires, pouvoir d'achat – Représentativité – Modes d'organisation du travail

☎ : 01.40.52.84.17 - ✉ : 01.40.52.84.18 - marie-alice.medeuf@force-ouvriere.fr

Paris, le 11 juin 2015

Groupe de travail « Accords collectifs et Travail » Positions de FORCE OUVRIERE en réponse au Questionnaire

1. En tenant compte des réformes récentes (ou en cours), quels principaux enjeux et quelle finalité pour la négociation collective en France ?

Pour FO, le principal problème réside dans le passage, amorcé dès 1982 :

- d'une négociation d'acquisition vers une négociation dite « de gestion », générant de ce fait des régressions pour les salariés ;
- de rapports de complémentarité à des rapports de mise en concurrence ;

Cet enjeu n'est pas nouveau mais tend à être présenté comme une évolution inéluctable, nécessaire, voire naturelle en termes de contexte économique et de chômage.

Pourtant, il n'est pas sans soulever des difficultés au regard d'une part, de la responsabilité qui pèse sur les organisations syndicales qui par leur signature engagent une potentielle régression des droits conventionnels, d'autre part de l'acceptabilité par les salariés de ces réductions de droits et du regard qu'ils portent sur la capacité des organisations syndicales à défendre leurs droits et intérêts.

De notre point de vue, cette finalité d'adaptation que l'on veut faire supporter à la négociation collective n'est pas une fatalité, elle résulte d'un choix de société qui consiste à adapter les emplois à l'activité, le social à l'économique.

Elle marque par ailleurs un recul de l'Etat, qui n'est ni positif, ni souhaitable.

2. Etant donné les évolutions récentes, pensez-vous qu'il soit souhaitable de modifier le champ de la négociation collective :

- Sur quels champs pourrait-on envisager une extension de la négociation collective par rapport à la loi ?

La lettre de mission du premier ministre évoque « *la place trop limitée donnée à l'accord collectif par rapport à la loi dans le droit du travail en France* ».

Concernant la place de l'accord collectif, il faut en premier lieu nous expliquer pourquoi la place de la négociation serait-elle trop limitée ? Pourquoi chercher encore à accorder davantage de place aux accords d'entreprise alors que la pratique ne suit pas jusque-là ?

FO est attachée à la loi, source d'égalité des droits et garante du principe d'égalité républicaine.

De ce fait, qu'un accord soit bon ou non, majoritaire ou minoritaire, il ne doit pas être moins favorable que la loi.

La technique de la dérogation constitue de notre point de vue un outil de flexibilité, qui dessert tant les salariés que les interlocuteurs sociaux qui en portent la responsabilité.

Elle tend à se faire supplanter par une technique nouvelle, qui est pire : la loi supplétive, qui ne s'applique que dans un second temps, en l'absence de manifestation de volonté contraire.

Or, en droit du travail, la loi n'a pas pour objet de protéger certains intérêts particuliers, la loi a été inspirée par des considérations d'intérêt général, ou du moins s'avère indispensable aux intérêts professionnels de la collectivité des travailleurs.

Nous sommes donc favorables à l'autonomie contractuelle mais dans le cadre législatif ou par la voie d'un renvoi à la négociation collective strictement encadré par la loi, qui en fixe les limites et les minima.

De ce fait, FO n'est pas favorable à un domaine réservé pour la négociation collective, car la négociation, conçue comme une négociation d'amélioration, est sujette à traiter de toutes matières.

Au-delà même de la question de savoir si promouvoir l'accord collectif est souhaitable, la question du possible se pose, tant les obstacles constitutionnels et supra nationaux semblent présents.

En effet, en raison du risque d'incompétence négative du législateur, celui-ci doit exercer pleinement sa compétence et ne peut renvoyer à

une autre autorité normative. Comment peut-on alors juridiquement donner plus de champ à la négociation collective ?

Par exemple, si l'on peut envisager une habilitation à déroger sur des segments limités du droit du travail, il est peu probable que l'habilitation à déroger puisse porter sur des pans entiers du droit du travail.

- Quel rôle pour la négociation interprofessionnelle nationale ?

L'ingérence des pouvoirs publics dans la négociation collective nationale et interprofessionnelle est devenue chose courante (contraintes d'agenda pour négocier, bilatérales avec le gouvernement durant les négociations, négociation sous la pression d'une reprise du sujet par le gouvernement en cas d'échec...).

A tel point que l'on parle de « négociation légiférante ».

Pourquoi cette ingérence ? Pour le gouvernement, la reprise par la loi d'un ANI constitue un moyen de flexibiliser à moindre coût politique, en évitant toute opposition sociale. Les interlocuteurs sociaux, du moins certains, se chargent, d'assouplir ou d'écarter des règles protectrices par voie d'accord collectif en lieu et place du gouvernement.

Pour FO :

- Le calendrier, ainsi que les thèmes de négociation doivent relever de la seule responsabilité des organisations syndicales et patronales, sans pressions des pouvoirs publics. La conclusion d'accords de qualité suppose d'avoir le temps de négocier.

- Les interlocuteurs sociaux ne doivent pas se transformer en législateur au travers d'une constitutionnalisation du dialogue social.

La démocratie politique ne doit pas être confondue avec la démocratie sociale et il est essentiel que chacun joue son rôle.

Ainsi, le parlement ne doit pas se transformer en chambre d'enregistrement. Il doit conserver, dans le cadre de la reprise d'un ANI par un projet de loi, son pouvoir de législateur, sans être lié par le fruit des négociations, tout en respectant la démocratie sociale.

- Quelles sont les finalités et missions actuelles des conventions de branches ? Les remplissent-elles ? A quelles conditions devraient-elles répondre pour remplir ces missions ?

Pour FO, l'accord d'entreprise ne présente pas les mêmes garanties que l'accord de branche étendu (conditions de négociation, contenu...).

La branche est le seul niveau permettant à l'ensemble des salariés de bénéficier d'une couverture conventionnelle, notamment les salariés des TPE/PME, les salariés des entreprises dépourvues d'institutions

représentatives du personnel ou les salariés des entreprises qui n'ont pas de volonté réelle de négocier ou d'aboutir à des accords.

C'est également le niveau de régulation de la concurrence qui assure un minimum d'égalité entre les salariés selon la taille de leur entreprise ainsi qu'entre les entreprises d'un même secteur professionnel.

Ainsi, la négociation salariale de branche est primordiale, d'autant qu'il s'agit pour bon nombre de salariés du seul moyen d'obtenir une augmentation salariale, notamment dans les TPE où il n'y a pas de délégués syndicaux et donc de NAO.

Au-delà, FO n'est pas favorable à un recul de l'Etat. De ce point de vue, la situation de l'Allemagne, qui s'est fondée récemment sur l'exemple français, pour demander un salaire minimum est édifiante.

Cependant, pour qu'une convention de branche puisse assurer correctement ses missions, il faut lui en donner les moyens. Il est vrai que trop de branches rencontrent des difficultés de négociations, notamment salariales.

FO a d'ailleurs toujours regretté l'absence de suivi des branches de moins de 5000 salariés dans le cadre du comité de suivi des salaires.

Dans beaucoup de branches, la négociation est en panne, et il n'est pas rare de trouver encore des grilles de salaires en Francs, ce qui n'est pas tolérable.

A ce titre le chantier engagé sur la restructuration des branches est une bonne chose pour FO, à condition que cela ne se fasse pas au détriment des droits des salariés et qu'il soit tenu compte de la réalité de la vitalité et de la qualité des négociations dans les branches quel que soit leur taille. Ce chantier ne doit pas être un alibi pour fusionner les branches au profit de branches moins disantes.

Il est également important de profiter de ce chantier pour faire le point sur les vides conventionnels et agir en vue d'assurer une couverture à 100%.

- Sur quels champs de la négociation collective, l'accord d'entreprise vous paraît-il particulièrement adapté ? Mieux adapté que l'accord de branche ?

La lettre de mission du premier ministre invite également à « *faire une plus grande place ... en particulier à la négociation d'entreprise, pour une meilleure adaptabilité des normes aux besoins des entreprises* ».

Ce mouvement de décentralisation de la négociation va de pair avec la mission d'adaptabilité, comprendre flexibilité, de la négociation collective.

Pour FO, l'accord d'entreprise peut être un niveau d'amélioration et d'organisation : il viendrait améliorer et/ou organiser dans l'entreprise les règles légales ou conventionnelles supérieures. Mais le terme « organiser » ne signifie ni « adapter », ni « déroger ».

Il ne doit pas être un niveau de création de normes, ni de dérogation aux normes supérieures car :

- Une décentralisation trop poussée accentue les inégalités entre salariés. Il n'est pas souhaitable qu'un salarié changeant d'entreprise change, par voie de conséquence, de droit applicable.
- Elle serait, de plus, source de concurrence entre les entreprises d'un même secteur d'activité.
- Par ailleurs, là où l'accord d'entreprise a été privilégié, il ressort que la couverture conventionnelle s'effondre.
Ainsi, au Portugal et en Espagne, la faculté de déréguler ouverte au niveau de l'entreprise n'a pas dynamisé la négociation collective : les négociations de branches et d'entreprises se sont effondrées de moitié au Portugal entre 2013 et 2014 et de plus d'un tiers en Espagne.
- De plus, faire de l'accord d'entreprise la norme de référence générerait de l'illisibilité juridique, dans un contexte où la sécurité juridique est recherchée.
Or, le Conseil constitutionnel exige que la norme soit accessible et intelligible afin que les citoyens puissent disposer « d'une connaissance suffisante des normes qui leur sont applicables ». Le principe d'accessibilité et d'intelligibilité du droit a été consacré par le Conseil constitutionnel comme un objectif à valeur constitutionnelle.
En effet, les accords collectifs, notamment ceux d'entreprise, n'étant pas publiés et peu déposés à la Direccte dans la pratique, comment connaître le droit applicable au salarié ?
Qui plus est dans un concours de normes (loi/accord de branche/accord d'entreprise/contrat) où chaque norme pourrait déroger aux autres selon des mécanismes fluctuants ? La question de l'insécurité juridique et de l'inaccessibilité au droit est sérieusement posée.
- Notons également que le lien entre promotion de la négociation d'entreprise et maintien ou création d'emplois est loin d'être démontré.
Ainsi, par exemple, en Italie, très peu d'entreprises ont conclu des accords sur l'emploi car il existait la possibilité de recourir au dispositif du chômage partiel.

- Quels sont les rapports de droit qui doivent exister entre accord de branche et accord d'entreprise ?

Nous sommes favorables à des rapports de complémentarité, l'accord d'entreprise pouvant améliorer ou mettre en œuvre les dispositions conventions de branche.

- Quelle doit être la place de l'accord majoritaire ?

Pour FO, à ce jour, l'accord majoritaire ne sert qu'à justifier des accords dérogeant moins favorablement à la loi ou à des accords de niveau supérieur et s'imposant aux contrats de travail en cours.

Autant d'éléments avec lesquels FO est en opposition.

L'accord majoritaire n'est donc pas nécessaire si l'accord collectif ne vient qu'améliorer la loi ou instituer des règles dont les limites et les minima sont garantis par la loi.

- Quelle articulation entre accord d'entreprise et contrat de travail ?

Pour FO, l'accord collectif ne doit pas pouvoir remettre en cause des droits négociés individuellement par les salariés dans le cadre de leur contrat de travail.

Par ailleurs, la technique consistant à modifier la nature ou le régime juridique du licenciement découlant du refus du salarié de se voir appliquer un tel accord est malhonnête et paradoxale au regard de l'emploi que l'on entend préserver.

Ces deux sources de droit pour un salarié, que sont l'accord et le contrat, doivent demeurer complémentaires et s'articuler sous l'angle du principe de faveur.

De plus, il nous semble que le principe d'intangibilité du contrat, l'économie générale du contrat et le respect des prévisions contractuelles se heurtent juridiquement à toute règle de nature générale fixant une suprématie de l'accord collectif sur le contrat de travail.

Globalement, deux justifications sont mises en avant pour engager les trois évolutions suivantes : l'extension du champ de la négociation, la décentralisation et l'impérativité de l'accord collectif.

Il s'agit de l'appel à la notion de démocratie sociale puis à l'accord majoritaire.

Pour FO, aucune de ces deux justifications ne résiste à l'analyse.

Concernant la démocratie sociale, il convient de rappeler que les négociateurs syndicaux et les représentants du personnel sont loin de constituer des professionnels du droit.

Les réformes engagées actuellement tenant à leur faire supporter davantage de missions, tout en étant moins nombreux, avec le même volume d'heures de formation ne conduira qu'à accentuer leur manque de technique juridique.

De même, les thèmes des négociations collectives deviennent de plus en plus techniques. Sous cet angle, faire basculer des thèmes de la loi dans ceux de la négociation collective accentue encore le problème.

Plus les négociateurs sont à des niveaux décentralisés, plus ils sont seuls et démunis face aux directions d'entreprise, souvent bien mieux entourées.

Par ailleurs, déjà, la démocratie politique peine à réaliser les réformes pour lesquelles elle a été élue.

La démocratie sociale, quant à elle, n'en a pas les moyens : le pouvoir de décision ne lui appartient pas, elle constitue, au mieux, un contre-pouvoir éclairé.

Les mandats ne sont pas de même nature.

Celui des organisations syndicales ne conduit pas à leur octroyer un quelconque pouvoir de décision ou de gestion.

Le terme de démocratie sociale dans l'entreprise renverrait davantage à l'élection par les salariés de leurs supérieurs hiérarchiques et de leurs dirigeants.

De ce fait, on ne peut prétendre à l'assimilation des deux termes et donner à l'accord collectif, produit de la démocratie sociale, un pouvoir de même nature qu'à celui de la loi, produit de la démocratie politique.

De ce fait, que l'accord soit majoritaire ou non ne modifie pas l'analyse.

- Quelle doit être la place de l'accord d'entreprise dans les TPE/PME ? Faut-il favoriser les modes de négociation dérogatoire ?

FO est plutôt favorable à la promotion de l'accord de branche pour assurer une couverture effective de tous les salariés des TPE-PME que l'accord d'entreprise.

La branche est le niveau qui permet d'assurer une égalité de droits entre tous les salariés d'un même secteur d'activité et sert d'amortisseur social.

Il est à noter que la France dispose d'un des meilleurs taux de couverture conventionnelle des pays de l'OCDE (93 %, contre 53 % seulement pour l'Allemagne).

L'accord d'entreprise ne devrait se concevoir que dans le cadre de l'amélioration des dispositions conventionnelles et légales.

La négociation collective dans les TPE-PME est particulièrement difficile dans la mesure où il existe un déséquilibre majeur entre les parties à la négociation. Il s'agit d'un niveau où le lien de subordination est particulièrement important, et les moyens des négociateurs beaucoup plus faibles, ce qui nuit à l'objectivité et à la qualité des négociations.

Le droit du travail étant complexe et mouvant n'est pas accessible aux représentants élus du personnel des petites entreprises, non formés et ne disposant pas de structure pour les aider. Ils peuvent dès lors négocier des accords dérogatoires sans en avoir conscience.

C'est pourquoi FO a toujours été opposée à la promotion des modes de négociations dérogatoires, dangereuses, à l'heure de l'éclatement de la hiérarchie des normes et du principe de faveur.

Force est de constater que la négociation avec des élus a peu de succès, car il ne s'agit pas de l'acteur naturel de la négociation collective.

Pour assurer un minimum de garantie et de sécurité juridique des accords conclus avec des élus, un contrôle et une validation par un organe syndical est nécessaire. C'est pourquoi FO est farouchement opposée à la suppression de la commission de validation de branche prévue par le projet de loi dialogue social.

Par ailleurs, dans les TPE, la négociation collective d'entreprise semble difficile à envisager (bien que facilitée par le projet de loi actuel qui ne met plus de condition d'effectifs à la négociation en l'absence de DS). En effet, les TPE emploient en moyenne 3 salariés et plus de la moitié en emploient 1 ou 2. Dans ces conditions, il ne peut y avoir de notre point de vue que des accords « atypiques », c'est-à-dire acceptés par l'ensemble des salariés et n'instaurant que des avantages en leur faveur.

3. De façon concrète, quelles sont les évolutions nécessaires pour les conditions de la négociation :

- A quel niveau négocier : dans l'entreprise / groupe / établissement / territoire ... ?

Pour Force Ouvrière, le dialogue social territorial étant interprofessionnel s'articule mal avec la négociation de branche. Le risque est la fragilisation de la négociation de branche et l'éloignement de la négociation des salariés.

Ceci étant, il pourrait se développer sur les thématiques en lien avec les compétences territoriales, notamment régionales.

Dans la course à la décentralisation de la négociation collective et de remise en cause du principe de faveur entre accords collectifs, nous demeurons globalement extrêmement vigilants quant à la reconnaissance ou la promotion d'échelons intermédiaires.

- Quels moyens pour la négociation ?

3 voies peuvent être notamment envisagées :

- Une meilleure reconnaissance du fait syndical ;
- Mieux garantir la loyauté de la négociation ;
- L'instauration de procédure de négociation ;

FO est favorable à la mise en place de moyens facilitant les négociations, notamment de branche. Ce qui pourrait passer par un renforcement des procédures de négociation.

En effet, si la négociation libre est possible, aucune procédure, aucune obligation d'y répondre n'incombe à la partie patronale. Il conviendrait d'instituer un « droit de saisine » des organisations syndicales, encadré par une procédure contraignante.

De même, en matière de négociation obligatoire, seul l'engagement formel d'engager des négociations est sanctionné.

Par ailleurs, l'accès à l'information est nécessaire pour assurer une négociation efficace et éclairée. Or il s'avère que le rapport annuel de branche prévu à l'article D 2241-1 du code du travail est dans les faits peu réalisé.

Ainsi, le développement de la négociation collective de branche pourrait passer par :

- L'instauration de procédures contraignantes, impliquant notamment plusieurs réunions obligatoires ;

- L'obligation pour la partie patronale de répondre aux propositions des organisations syndicales ;
 - L'obligation de fournir un rapport annuel complet sur la situation de la branche avec des indicateurs minimums obligatoires.
 - L'existence de sanctions en cas d'échec des négociations sur certains thèmes (salaires, égalité professionnelle entre hommes et femmes...) ou l'existence d'incitations pour les employeurs d'aboutir à un accord sur les autres thèmes ;
 - En cas d'échec des négociations, la formalisation obligatoire dans un document de fin de négociation du dernier état des propositions.
- Quel accompagnement par l'Etat ? par les branches ? autres ?

Force ouvrière est très attachée à la procédure d'extension qui permet de garantir une couverture conventionnelle la plus large possible. Le délai moyen d'extension est de 2,5 mois pour les accords salaires, et de 6 mois pour les autres thématiques à compter de la réception de la demande d'extension.

Cependant, on observe une disparité de traitement des accords. Certains mettent parfois plusieurs années à être étendus, tandis que d'autres, fraîchement conclus sont étendus dans la foulée...

Il est important d'harmoniser au maximum la procédure en garantissant un traitement égalitaire des accords.

En 2013, 91 branches professionnelles étaient en commission mixte paritaires (CMP) et ont donc négocié sous la présidence d'un représentant du ministre chargé du travail.

La loi ne prévoit pas de critères particuliers pour la mise en CMP d'une branche qui se fait sur demande des partenaires sociaux ou sur décision ministérielle quand il le juge nécessaire.

Cependant, toutes les demandes de mise en CMP ne sont pas toujours satisfaites, en raison d'un manque de moyens de l'administration, ce qui n'est pas admissible, surtout quand la demande émane de l'unanimité des organisations syndicales.

Il est donc essentiel de fixer des critères clairs pour l'éligibilité d'une branche à la mise en CMP et des délais pour y faire droit, afin de ne pas laisser les branches dans l'impasse.

Il est également essentiel de bien définir le rôle du président de commission mixte et son devoir de neutralité nécessaire, ce qui n'est pas toujours le cas dans les faits.

Le Président de commission mixte doit impérativement avoir une connaissance du terrain, pour bien appréhender les problématiques de la branche.

Ses objectifs ne doivent pas être uniquement quantitatifs (parvenir à la conclusion d'un accord à tout prix), mais également qualitatifs.

- Quel accompagnement spécifique pour les PME/TPE ?

Pour améliorer quantitativement et qualitativement la couverture conventionnelle des salariés des TPE/PME, tout en veillant au respect d'un minimum d'égalité entre les salariés des TPE d'un même secteur d'activité, lors de la négociation modernisation du dialogue social, nous avons proposé d'instaurer une négociation triennale obligatoire de branche portant sur des thèmes propres aux salariés des TPE, tels la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, les conditions de travail, les activités sociales et culturelles, assorties d'un financement dédié.

Concernant les ASC, les branches pourraient s'appuyer sur les futures commissions régionales interprofessionnelles, chargées par le projet de loi dialogue social en cours, pour faire des propositions en la matière.

Ainsi nous sommes favorables à l'amendement au projet de loi sur le dialogue social prévoyant que « le ministre chargé du travail publie chaque année un rapport sur les salariés des très petites entreprises non couverts par une convention collective, un accord de branche, un ensemble d'accords ou un statut spécial, et met en place un plan d'action destiné à améliorer la couverture conventionnelle. »

Quant aux PME, rien n'est prévu concernant celles qui sont dépourvues d'IRP. Elles ne sont pas couvertes par le champ des futures commissions interprofessionnelles. Or, dans le cadre du bilan de la loi du 20 août 2008, le rapport du Ministère du travail relève 132 360 documents attestant d'une carence de l'entreprise aux élections professionnelles, ce qui correspond à une estimation d'environ 2,8 millions de salariés sans représentation de ce fait. Et encore, ce chiffre ne prend en compte ni les entreprises n'adressant pas de courrier de carence, ni celles n'organisant pas d'élections.

⇒ Autant d'arguments en faveur de la négociation de branche (car elle réduira le champ d'intervention du plan d'action qui incombera au ministre et permet de protéger les salariés sans IRP).

- Quel contrôle de la négociation ? quel régime de sanctions, conditionnalité ?

Il convient de faciliter la connaissance du droit conventionnel applicable, de faciliter également les demandes d'application du droit conventionnel, voire la condamnation de celui qui y contrevient.

S'agissant des modes de négociation dérogatoire, le maintien des commissions de validation de branche est essentiel, d'autant que le contrôle est actuellement limité au respect des dispositions légales en vigueur.

S'agissant des négociations salariales d'entreprise, il convient d'assortir le dispositif de conditionnalité des réductions des cotisations sociales non pas à l'ouverture des négociations salariales mais à la conclusion d'un accord de salaire. Et ceci d'autant plus si la périodicité des négociations salariales peut devenir triennale.

S'agissant des négociations salariales de branche, FO revendique un calcul des exonérations de cotisations sociales patronales sur le minimum conventionnel de la branche pour celles qui seraient inférieures au SMIC.