

"Conventions et accords collectifs à l'épreuve du temps"

par Nathalie COLIN, Docteur en droit

NDLR : Le lecteur trouvera ci-dessous une brève présentation, par son auteur, de la thèse de N. Colin "Conventions et accords collectifs à l'épreuve du temps" publiée chez *Harmattan coll. Logiques juridiques*. Cette thèse constitue un bon manuel, précis et percutant, pour les acteurs de la négociation dans ses phases les plus difficiles. Les lecteurs intéressés par ce travail remarquable (RPDS 2000 p. 373) pourront également se reporter à l'article du même auteur concernant "Les parties à la révision des conventions et accords collectifs" publié à la RJS de janvier 2001.

Les conventions et accords collectifs organisent des réalités professionnelles qui évoluent. A l'épreuve du temps, ils doivent s'adapter ou disparaître.

Comme d'autres contrats à exécution successive, les accords collectifs prévoient de plus en plus souvent leur remise en cause à l'occasion de changements dans les données économiques, sociales ou juridiques qui leur servent de supports. Cette maîtrise du temps par l'acte lui-même est souhaitable et va bien au-delà de l'initiative courante de fixation d'un terme (exemples: les clauses de modification de la législation, les clauses de suivi, les clauses de bilan qui débouchent sur une renégociation). A défaut de pareilles stipulations, il arrive souvent que le rapport des forces entre les parties arbitre. Si la grève permet aux salariés de faire valoir leur opinion, l'employeur qui cherche à rencontrer l'interlocuteur salarié pour une renégociation ne dispose pas, exceptée la dénonciation, de recours juridique adapté. Contournant les organisations syndicales, il en appelle hélas parfois au personnel de l'entreprise à travers l'organisation d'un référendum. En tous cas, la volonté patronale de renégocier fait définitivement oublier la clause de paix sociale naguère souhaitée par beaucoup d'employeurs.

L'avenir permettra sans doute au texte conventionnel de s'exprimer de mieux en mieux. En particulier, le non-respect des promesses patronales ne pourrait-il pas, en lui-même, contraindre les parties à revoir leur copie ?

Par ailleurs, la source négociée scelle les termes du dialogue entre organisations patronales et syndicales d'une collectivité professionnelle donnée. Il est d'intérêt

général que ce dialogue se poursuive ; la révision doit donc être privilégiée par rapport à la dénonciation. Cette prééminence devrait conduire à un préalable de rencontre des contractants avant toute rupture unilatérale. Plus généralement, la notion de révision est insuffisamment mise en valeur. L'interprétation aboutit parfois à une modification sans intervention des parties à l'acte !

Si renégociation il doit y avoir, il convient de déterminer son objet et surtout ses acteurs. Les parties ayant négocié au départ sont bien évidemment conviées à s'exprimer à nouveau. Mais pourquoi évincer les non-signataires ? Qu'ils soient patronaux ou syndicaux, leur apport à de nouvelles discussions n'est pas sans intérêt. La jurisprudence exige désormais que les non-signataires participent aux renégociations dans l'entreprise. Rien de tel aux niveaux de négociation supérieurs ni, de manière générale, au stade de l'engagement. L'article L. 132-7 exclut nettement les non-signataires de la signature de l'avenant.

Globalement, la continuité de la relation professionnelle est mal assurée. En permettant la signature "d'avenants minoritaires" (l'avenant signé par une seule des organisations syndicales se substitue au texte initial et est opposable à tous), le législateur morcelle le tissu conventionnel (quid de la révision de ces "avenants minoritaires": les parties initiales peuvent-elles les réviser ?). Le droit d'opposition ouvert à la majorité non-signataire est trop difficile à mettre

en œuvre et se montre impuissant à rassembler. La loi du 12 novembre 1996 et les lois Aubry, qui diversifient la personnalité de l'acteur syndical, compliquent encore le problème posé. Il faut dès lors souhaiter que le législateur exige pour la conclusion et la révision des accords, qu'un intérêt collectif et unique se dégage (à travers l'expression d'une majorité d'organisations ou des organisations majoritaires aux élections professionnelles dans l'entreprise) (1).

En tant que sources de droit social, les conventions et accords collectifs se situent au cœur de la hiérarchie des normes du travail. Pour un acte donné, il convient de distinguer les règles qui lui sont supérieures en champ d'application de celles qui lui sont inférieures ou égales. Seules les premières sont susceptibles de participer à sa remise en cause. Mais il y a une exception. Lorsque l'employeur revient par engagement unilatéral (accord atypique, usage ou engagement unilatéral stricto sensu) sur certains des thèmes de l'accord conventionnel d'entreprise en disposant plus favorablement ou autrement, il contourne la technique de la révision de l'accord. Sans doute est-ce à la jurisprudence de tirer les justes conséquences du caractère supplétif de ces initiatives patronales pour les repousser, le temps d'un préalable de renégociation. Pour le reste, l'éventuel concours entre l'acte conventionnel existant et les nouvelles règles "supérieures", dont la loi, ne se résume plus à l'application du principe du plus favorable. Les rapports entre la loi et les actes négociés ont pris un nouveau tournant qui fait prévaloir l'interaction entre les sources (2). La loi suggère plus qu'elle n'impose, à l'aide des obligations de négocier et donc de renégocier. La nouvelle influence de la loi sur les actes collectifs dépend donc clairement de la force des obligations de renégocier hétéronomes. Celles-ci, mêmes légales, supportent encore trop d'attitudes déloyales de la part de l'employeur. Ces propos ne valent bien sûr pas quand le législateur oblige à la négociation ou à la renégociation, à l'aide de dispositions impératives substantielles (cf. les lois Aubry).

Quand elles sont insérées dans des conventions ou accords de large niveau, l'efficacité des obligations de renégocier est délicate ; leur portée jusqu'aux partenaires sociaux de niveau inférieur est incertaine.

Un changement de la jurisprudence est à souhaiter sur l'effectivité des obligations de renégocier. Leur portée entre accords de différents niveaux passe encore, quant à elle, par l'identification de l'intérêt collectif qui rallierait, évolution après évolution, l'ensemble de la collectivité professionnelle, syndicats confondus.

Enfin, à l'imitation du droit social en son entier, les conventions et accords réduisent ou suppriment des avantages.

Si la loi prévoit parfois des contreparties à ces dernières, elle n'a pas généralisé ou finalisé cette exigence. De l'ancien au nouveau droit conventionnel le droit d'opposition et la survie provisoire post-dénonciation sont les seuls garde-fous. Les reculs sociaux d'un droit conventionnel à l'autre, gagneraient à être mieux encadrés. Des contreparties sérieuses et effectives doivent être mentionnées, mais aussi l'éventuelle réversibilité du dispositif négocié.

Une fois que l'adaptation de l'acte collectif a été négociée et signée, il convient de vérifier son effectivité à travers la modification de la situation de chaque salarié.

Quand la nouvelle règle collective améliore la condition de ces derniers, son application, en pratique, ne pose guère de problème.

En théorie, il faut distinguer plusieurs hypothèses.

Tout d'abord le contrat de travail a peut-être repris ou amélioré l'ancienne disposition collective. Dans ce cas, la nouvelle règle ne trouvera pas à s'appliquer tant que le contrat n'aura pas été modifié. Le plus souvent, l'accord du salarié sera alors nécessaire pour l'application des nouvelles dispositions collectives. A défaut d'accord, l'employeur devra maintenir les anciennes conditions de travail ou licencier le salarié. Le caractère réel et sérieux du licenciement dépendra du point de savoir si l'application de l'accord collectif dans l'entreprise est reconnue comme légitime et nécessaire ou non. A noter que dans cette hypothèse le salarié peut aller devant le juge pour obliger son employeur à prendre acte de la rupture intervenue à son initiative.

Si c'est une autre source collective qui a repris ou amélioré l'ancienne disposition négociée, il conviendra également de la modifier. Dans la plupart des cas, sous prétexte d'adaptation au nouvel acte "supérieur" dans la hiérarchie des normes, cette modification se réalisera assez aisément. L'employeur pourra, seul et à condition de respecter les formalités de rigueur, dénoncer l'usage ou l'accord atypique plus favorable que le nouvel accord collectif. Le salarié ne pourra s'opposer à la disparition de l'avantage.

De manière générale, le salarié n'a pas les moyens de résister à la réduction ou la suppression d'avantages trouvant leur origine dans une autre source que son contrat de travail. Plus précisément, ce dernier n'a alors de choix qu'entre démissionner ou refuser, en se mettant en faute, de se plier aux nouvelles conditions de travail. Sa résistance n'a pas

(1) NDLR : F.Saramito "A la recherche d'une majorité dans la négociation collective", Dr. Ouv.2001 p. 428.

(2) NDLR : Colloque "Regards sur la contractualisation des relations de travail", Dr. Ouv. décembre 1997.

de légitimité ; la rupture de la relation lui est préjudiciable.

La différence constatée, selon que la nouvelle disposition rencontre un obstacle à son application dans une source collective ou dans le contrat de travail, est-elle justifiée? Autrement dit, est-il juste que le salarié ne puisse pas résister à la suppression ou à la réduction d'un avantage collectif et, partant, non contractualisé ? Le juriste conçoit bien que le contrat passé, faisant foi entre les parties, ait des allures de citadelle. Pour le salarié tous les avantages se ressemblent, du moins du point de vue de leur source. Ils apparaissent tous à égalité dans son bulletin de paie et parfois même les avantages collectifs sont plus importants que les avantages individuels.

Aussi bien, quelle garantie donner à celui qui ne reconnaît plus ce pourquoi il s'est engagé ? Loin de nous la volonté de figer les dispositions collectives. Il convient cependant de sécuriser leur modification *in pejus* par l'instauration d'une certaine "qualité représentative". De ce point de vue il nous semblerait opportun, une fois encore, d'exiger que les dispositions conventionnelles soient signées par une majorité syndicale. Reste à définir cette dernière. Dans l'entreprise, l'attachement aux résultats des élections professionnelles nous paraît incontournable. Cette majorité de conclusion non plus seulement d'opposition, peut certes poser problème. Elle parle

sur la détermination des organisations syndicales et patronales à parvenir à un accord...

Quant à la résistance salariale envisagée, selon quelles modalités pourrait-elle s'exercer ? Nous proposons de la calquer sur celle qui découle de la modification du contrat de travail ; aussi s'agirait-il pour le salarié d'exiger le maintien des conditions antérieures ou son licenciement. Néanmoins cette résistance ne pourrait avoir lieu pour tous avantages. Il serait souhaitable de la réserver aux seuls avantages substantiels. Certes, la distinction entre avantages substantiels ou non n'est plus d'actualité en droit du contrat de travail. Il n'y aurait pourtant pas d'inconvénient à l'adopter pour distinguer entre avantages collectifs (négociés ou non). En effet ce qu'il y avait d'incohérent à parler de modification non substantielle et donc imposée du contrat de travail tenait à l'impossibilité de principe de modification unilatérale d'un contrat.

Juridiquement, l'opération n'est pas mission impossible. Ce ne serait pas la première fois que règles collective et individuelle seraient rapprochées pour la détermination de règles applicables à un salarié (cf. "incorporation" des avantages acquis, mise en œuvre du principe du plus favorable).

Nathalie Colin.



Évaluer les risques au travail

Guide pratique - 2^{ème} édition

Catherine Fuentes - Francis Meyer

Comment est-on passé de la réparation à la prévention, puis à l'idée de l'évaluation des risques ? De quelles prérogatives dispose le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) pour s'inscrire dans cette nouvelle démarche ? Quelle méthodologie doit-il suivre pour la mettre concrètement en œuvre ?

Telles sont, parmi d'autres, les questions auxquelles ce guide tente d'apporter des éléments de réponse. Il veut être un outil de réflexion et d'action pour les salariés et leurs représentants, particulièrement les membres du CHSCT, dans la défense de leur intégrité physique et mentale.

Presses Universitaires de Strasbourg,