

NDLR. Nos lecteurs trouveront ci-dessous la contribution de la CGT au Haut conseil au dialogue social relative à la « refonte du Code du travail ».

Contribution de la CGT sur les enjeux de démocratie sociale et, notamment, sur la place de l'accord collectif dans le droit du travail

En préambule, il convient de rappeler que la loi dite « Travail », est illégitime car minoritaire dans l'opinion publique, minoritaire parmi les organisations syndicales représentatives des salariés, minoritaire au sein des parlementaires. Elle a été promulguée mais non votée.

Les 167 manifestations recensées le 15 septembre dans le cadre de la journée unitaire d'action interprofessionnelle ont du reste montré que la contestation reste forte sans faiblir et qu'elle est profondément ancrée.

La loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels pose le principe d'une refonte du code du travail sur deux ans.

Cette « refondation » vise à élargir la place de l'accord collectif, en particulier la négociation d'entreprise, dans notre droit du travail et la construction des normes sociales. L'accord d'entreprise prévaut sauf pour six domaines pour lesquels, il ne pourra y avoir de dérogation à l'accord de branche : salaire, classification, complémentaire santé et prévoyance, pénibilité, égalité femmes/hommes, mutualisation des fonds de formation.

Le code du travail sera articulé en 3 niveaux : le socle des droits et des principes fondamentaux garantis par la loi et auxquels il ne peut être dérogé ; des dispositions relevant des accords collectifs ; les règles qui viennent suppléer l'absence d'accord. Les acteurs de terrain dans les entreprises et les branches auront plus de souplesse pour s'adapter à leur environnement par la négociation.

Il y a là un véritable bouleversement de notre droit du travail, de sa conception, porteur de dumping social par l'affaiblissement des garanties et des protections offertes à chacun des salariés, notamment fragi-

lisant encore plus les salariés des TPE qui n'ont bien souvent que leurs conventions collectives comme garanties. C'est cette inversion des normes que nous avons combattu et que nous combattons toujours en articulant des initiatives nationales, des recours juridiques, et l'arrêt de la loi travail au seuil des entreprises.

La finalité assignée à la « refondation » du code du travail dénote un parti pris contestable auquel la CGT ne peut adhérer et contribuer. Il faut en revenir à une juste répartition des rôles entre la loi et l'accord collectif : la loi définit les protections communes à tous, charge aux partenaires sociaux de les améliorer, à partir des réalités vécues par les salariés dans les entreprises et de leurs aspirations sociales.

Il faut conforter le principe selon lequel la loi, garante de l'intérêt général et de la solidarité entre salariés, s'impose à tous, l'accord collectif ne pouvant y déroger, mais au contraire fixer des dispositions plus favorables aux salariés.

Adapter le droit du travail aux temps présents est un problème en soi qu'il ne faut pas confondre avec la question de l'emploi qui relève en premier des politiques économiques et donc au regard du droit, bien davantage du droit commercial et du droit fiscal. L'évolution vers la décentralisation de la négociation collective est sous-tendue par l'idée que les protections sociales accordées aux salariés seraient nuisibles à l'emploi.

Ce n'est pas l'absence de réformes libérales mais leurs piètres résultats qui font exploser les courbes du chômage et gonfler le code du travail.

Depuis trente ans, toutes les potions du néolibéralisme censées doper la croissance et l'emploi ont été administrées à notre pays : la *corporate governance*, le *new public management*, la dérégle-

mentation des marchés financiers, la réforme des normes comptables, l'institution d'une monnaie hors contrôle politique, l'effacement des frontières commerciales du marché européen ... Et bien sûr, la déconstruction du droit du travail, objet d'interventions législatives incessantes et source première de la complexité du code du travail. A titre d'exemple, les seules dispositions de la loi *Macron* démantelant le repos dominical l'ont alourdi de 5 pleines pages du journal officiel.

Réaffirmer la place de la loi et le principe de faveur

La réforme du droit du travail, telle que la loi la conçoit vise particulièrement à affaiblir l'emprise de la loi dans l'élaboration des normes garantissant des protections pour tous et celles des contrats individuels, conformément aux objectifs du MEDEF.

Derrière la critique de l'« épaisseur » du code du travail, celui-ci entend bien marquer des points dans la remise en cause d'un droit du travail d'origine légale. Si l'on pousse au bout cette logique, la loi en droit du travail ne s'appliquerait plus à tous mais en fonction des entreprises et de la situation des salariés. Notons d'ailleurs que c'est à cause de cette rupture d'égalité devant la loi que le Conseil Constitutionnel a sanctionné les dispositions concernant la justice prud'homale et le plafonnement des indemnités en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, que la loi voulait rendre variable selon la taille de l'entreprise et l'ancienneté du salarié.

La modernisation du code du travail ne peut se concevoir que visant à faire progresser le droit du travail et non pas à encourager ou à accompagner son dépérissement. C'est l'occasion de mettre en forme des propositions qui visent à améliorer le droit du travail et à répondre aux nombreux défis actuels (éclatement des collectivités de travail, « uberisation » et essaimage, travail précaire, multiplication des sociétés écrans, droit à la déconnexion, difficultés accrues à mettre en place et à consolider une présence syndicale et une représentation du personnel effectives, dans les sites, établissements, entreprises et groupes, ...). Il est indispensable d'ouvrir le débat en grand avec le monde du travail sur le modèle social du XXI^e siècle au lieu de s'enfermer dans la fuite en avant du low-cost et de la compétitivité-coût.

L'objectif doit être clairement posé. Il s'agit de bâtir un code du travail plus fort, plus solide pour tous les travailleurs d'aujourd'hui, plus sécurisant parce que sans surprise y compris pour les employeurs.

Une réforme du droit du travail, digne de ce nom, devrait plutôt viser à établir un cadre juridique

assurant à tous les travailleurs - salariés ou indépendants- qui concourent à cette chaîne de production des valeurs les conditions d'un travail décent.

Les modifications induites par le numérique affectent tous les secteurs de l'économie et la société et ont donc des incidences sur le travail et l'emploi, comme le reconnaît l'avis exploratoire du Conseil économique et social européen du 16 septembre 2015. Elles imposent la mise en place de droits nouveaux pour garantir la liberté d'expression et les droits fondamentaux.

L'Union européenne et les États membres devraient, en concertation avec les partenaires sociaux, tester les stratégies à mettre en œuvre pour adapter le champ d'application des normes sociales et du droit du travail afin qu'elles reflètent les conditions d'un monde du travail numérisé.

Il conviendrait, en cette époque de communication mobile numérique omniprésente, de déterminer quelles mesures pourraient être prises à l'échelon national et européen, pour limiter l'obligation d'être disponible et joignable en toutes circonstances. Il y a lieu également d'envisager des mesures pour renforcer la position du nombre croissant de travailleurs indépendants à cet égard.

Le principe de faveur est un principe fondamental intégré progressivement en droit du travail. Il est le résultat des luttes successives des travailleurs. C'est un principe essentiel sur lequel repose le statut du salarié, pierre angulaire de l'ordre public social. Il édicte que l'accord collectif peut déroger à la loi uniquement dans un sens favorable au salarié. Avec la loi de 1982, les lois *Fillon* de 2004 et de 2008 sur la durée du temps de travail, s'est organisé un démantèlement progressif du principe de faveur et par conséquent de l'édifice tout entier du statut du salarié en droit du travail que la loi dite «travail» entend poursuivre.

Rétablir le principe de faveur, c'est mettre un terme à ce démantèlement, consolider l'édifice et maintenir la cohérence de la législation du travail. Cela passe d'ores et déjà par la suppression des possibilités de dérogations défavorables pour les salariés aux règles législatives ou réglementaires et par le respect de la hiérarchie des normes entre les niveaux de négociation. Le principe de faveur est reconnu par le Conseil d'Etat, la Cour de cassation et le Conseil constitutionnel comme un principe fondamental de notre droit du travail. L'inscrire dans la constitution est parfaitement cohérent juridiquement. C'est parachever simplement cette évolution remise en cause par les lois récentes précitées. Rappelons que dans sa saisine du Conseil constitutionnel sur la loi *Fillon*, le groupe socialiste tente de faire déclarer

inconstitutionnels les accords dérogatoires et sollicite la consécration du principe de faveur par le Conseil Constitutionnel.

L'inscription du principe de faveur dans la constitution, c'est aussi sécuriser les relations de travail et empêcher le dumping social. L'entreprise y serait également gagnante puisque cela empêcherait une certaine concurrence déloyale ; aucune entreprise dépendant du champ d'application d'un même accord de branche ne pourrait y déroger par un accord d'entreprise moins favorable au salarié.

Le droit des salariés à la négociation collective

La CGT fait du droit à la négociation collective un droit essentiel pour tous les salariés. La négociation collective a pris une place grandissante dans le paysage social français, notamment depuis l'adoption des lois *Auroux*. La CGT est un acteur important de sa mise en œuvre. Elle le fait à partir d'une démarche exigeante, validée par ses congrès confédéraux, consistant à impliquer le plus largement possible les salariés afin qu'ils obtiennent des compromis qui améliorent leur situation. Une implication qui doit pouvoir intervenir à tous les stades de la négociation et qui allie contestation, proposition, mobilisation et consultation. Le droit à la négociation collective est donc un élément structurant des objectifs de conquêtes sociales que se fixe la CGT.

L'objectif de la négociation collective est d'obtenir des avancées sociales pour les salariés, sur tous les sujets qu'ils jugent utiles. Ainsi pour la CGT, le développement de l'accord collectif n'est pas en soi un problème pour les garanties collectives. Il le devient lorsqu'il s'applique dans le cadre imposé de la remise en cause de la hiérarchie des normes et du principe de faveur.

Cette vocation de progrès social de la négociation collective est contestée par les propositions du rapport *Combrexelle* dont la feuille de route sociale en veut une application ambitieuse, dans le droit fil de la commande du Premier Ministre : « (...) *la place donnée à l'accord collectif par rapport à la loi dans le droit du travail en France est encore trop limitée. Le champ concerné reste restreint, et si la norme négociée est reconnue comme étant mieux à même de prendre en compte la diversité économique et sociale des entreprises tout en garantissant les droits des salariés, les partenaires sociaux ne se saisissent pas suffisamment des souplesses que la loi leur donne pour déroger au cadre réglementaire standard* ».

La remise en cause de la hiérarchie des normes casse la négociation collective, plutôt que de la

favoriser, en la transformant en outil de régression sociale et de chantage à l'emploi.

L'évolution vers la décentralisation de la négociation collective est sous-tendue par l'idée que les protections sociales accordées aux salariés seraient nuisibles à l'emploi. L'emploi devient objet de négociation, renvoyé au rapport de force entre les salariés et leur employeur et dédouane de fait l'État d'une politique porteuse de développement et de progrès social. La philosophie avancée part du postulat que le travail est un « coût » qui grève l'emploi, sans s'attaquer aux problèmes de fond : rôle de la recherche et de l'innovation, lutte contre le dumping social, structuration de filières industrielles. Or c'est bien le « coût » du capital qui est responsable de la crise que nous connaissons et qui vide de son contenu la négociation sociale. Sur ce chemin, la prochaine cible pourrait être le contrat de travail, avec à l'horizon la prééminence de l'accord collectif sur le contrat individuel particulier qu'est le contrat de travail. Cela signifierait que le salarié ne pourrait plus opposer son contrat de travail à une modification de la rémunération, de la durée de travail ou du lieu de travail prévue par accord collectif. Une étape supplémentaire a d'ailleurs été franchie avec les accords de maintien de l'emploi, accords de préservation ou de développement de l'emploi.

Au lieu de ce parti pris régressif, il convient utilement se pencher sur la cohérence de l'ordre public social. Repenser la place de la loi, de la négociation collective et du contrat de travail. Il pourrait s'agir d'ouvrir de nouvelles voies dynamiques pour la démocratie sociale et son articulation avec la démocratie politique, pour une nouvelle efficacité économique et sociale.

Plusieurs conditions nous semblent nécessaires pour mener à bien cette réflexion

Il s'agit d'abord de mener une évaluation sérieuse des évolutions engagées depuis plusieurs années en matière de relations individuelles et collectives de travail, et de leurs impacts où l'on assiste à un statut du travail salarié de plus en plus fragilisé.

La relation individuelle évolue, notamment du fait du développement des formes atypiques de contrat de travail (CDD, intérim, temps partiel, etc...). Plus fondamentalement, la relation de travail se trouve bousculée par les changements socio-économiques.

Quelques exemples : temps de travail avec les forfaits jour, lieux de travail avec le télétravail, multi activité, modification des structures hiérarchiques, développement de la sous-traitance, mobilité imposée, porosité du travail entre l'entreprise et

le hors entreprise, essor de formes d'emplois aux frontières du travail indépendant et du salariat.

La prise en compte de ces transformations majeures dans le statut du travail est nécessaire pour produire de la norme sociale répondant aux besoins d'aujourd'hui.

Au nom d'une plus grande flexibilité du marché du travail et de la compétitivité des entreprises, les évolutions en matière de relations collectives se sont traduites par un recul de la loi et un essor de la norme conventionnelle, dont les conséquences sont un affaiblissement des garanties sociales des salariés. Surtout, les accrocs à la hiérarchie des normes et au principe de faveur se sont multipliés (on peut citer la loi de mai 2004 relative à la Formation professionnelle tout au long de la vie, loi de janvier 2007 dite *Larcher*, loi d'août 2008 sur la démocratie sociale, plus récemment la loi de Sécurisation de l'emploi de juin 2013). A l'extension de la possibilité de déroger par accord d'entreprise aux niveaux supérieurs, s'ajoute l'élargissement des possibilités de négocier dans l'entreprise avec des représentants du personnel ou des salariés mandatés depuis la fin des années 1990. La loi *Rebsamen* vient conforter ces évolutions en dépit des critiques apportées par les organisations syndicales.

La deuxième condition consiste à réaffirmer le droit de la négociation collective comme un droit des salariés mis en œuvre par les organisations syndicales.

Employeurs et salariés ne sont pas sur un même pied d'égalité. La souveraineté du chef d'entreprise dans la relation de travail qui le lie au salarié est l'un des postulats du droit du travail. Le droit du travail s'est construit dans une défiance à l'égard du réel équilibre entre l'accord des volontés, au regard de l'impératif de protéger la partie faible, notamment dans l'élaboration des politiques publiques de l'emploi.

C'est dans ce cadre que s'inscrit le droit à la négociation ou, autrement dit, le principe de participation consacré par le préambule de la Constitution qui ne vise que les travailleurs et non les employeurs. C'est aussi le sens qui doit être donné à la reconnaissance du droit des salariés à la négociation collective et plus nettement depuis 1981, avec les lois dites Auroux, des premières obligations à négocier.

Ce droit détenu par les salariés est exprimé par les syndicats. La représentation des salariés dans la négociation doit être exclusivement assurée par des syndicats, afin de donner toutes les garanties d'indépendance et d'absence d'instrumentalisation par l'employeur ou la partie patronale. Il importe selon

nous que les syndicats soient confirmés dans leur rôle et ne se voient pas imposer une marginalisation que malheureusement la loi *Rebsamen* est venue accentuer.

Certains semblent voir dans la possibilité de négocier dans l'entreprise en l'absence de syndicat un moyen de développer ce niveau, et surtout de déroger plus encore au cadre légal. Nous renvoyons sur quelques études fournissant des indications sur ce que peuvent en penser les salariés (enquête/ réponse de la DARES, de l'INSEE, Etude de France Stratégie sur les processus atypiques de négociation). L'encadrement et l'appui d'une organisation syndicale demeurent un facteur déterminant pour l'exercice de la négociation. Il faut au contraire résoudre la faiblesse de l'implantation syndicale en créant un nouveau cadre légal à partir des lieux de travail pour favoriser la liberté d'adhésion au syndicat de son choix. Ces droits des salariés à s'organiser librement sont à l'opposé des propositions de formation et d'allocation d'un chèque syndical qui peuvent à la fois instaurer un lien de subordination et dériver vers un syndicalisme d'expert et à une professionnalisation du syndicalisme coupée de la collectivité de travail.

La troisième condition a trait à la légitimité des acteurs et la reconnaissance de celle-ci. La première partie de la loi du 20 août 2008, reprenant des dispositions de la position commune d'avril 2008 conclue entre la CGT, la CFDT, le MEDEF et la CGPME, a consacré une réforme importante des règles établissant la représentativité syndicale et le mode d'adoption des accords et conventions issues de la négociation collective.

Pour la CGT, il devenait incontournable de mettre fin au système de présomption irréfragable de représentativité et de faire du critère de l'audience, tel que mesuré lors des élections professionnelles, un critère majeur dans la reconnaissance de la représentativité syndicale. 7 ans après la promulgation de la loi, force est de constater que des progrès doivent encore être accomplis dans plusieurs domaines.

Droit effectif à la représentation collective et notamment à participer à des élections professionnelles pour tous les salariés, droit pour les sections syndicales nouvellement mises en place de demander la tenue d'élections professionnelles afin de faire respecter son droit à la reconnaissance et à la représentativité pour représenter les salariés lors de la négociation collective, instauration de l'accord majoritaire pour la validation des accords collectifs, place et financement et moyens accordées aux organisations syndicales dans les instances de négociation et de dialogue social, y compris paritaires, proportionnels à

leur représentativité, droit d'exercice sans entrave de la liberté syndicale pour tout salarié, droit des salariés d'être informés et consultés avant, pendant et en fin de négociation par les syndicats doit être reconnu. Les syndicats doivent disposer des moyens de le faire.

La loi du 5 mars 2014 a établi des règles concernant la représentativité patronale. La représentation des organisations patronales doit être revue pour permettre aux entreprises publiques, à l'économie sociale, aux professions libérales d'être reconnues représentatives au plan national et à chaque organisation patronale de compter en fonction de la réalité de sa représentativité. La CGT tire un bilan très négatif de la concertation ayant abouti à ces dispositions. La loi s'est bornée à reprendre les préconisations de la mal-nommée « position commune » du MEDEF, la CGPME et l'UPA. Le choix de l'adhésion au détriment du suffrage exprimé, plus précisément du paiement de l'adhésion comme critère de mesure de l'audience, pose un problème démocratique de fond que certaines organisations patronales semblent elles-mêmes mesurer aujourd'hui. Ce manque de clarté concernant la légitimité des organisations patronales risque d'hypothéquer l'avenir de la démocratie sociale. Le chantier de la restructuration des branches professionnelles peut être impacté négativement. En outre, il rend encore plus illégitime et dangereuse la création par la loi de mars 2014 d'un droit d'opposition patronal à l'extension des accords.

Enfin, si le droit à la négociation collective mérite d'être pleinement effectif pour l'ensemble des salariés, cet horizon ne peut s'envisager sans assumer la place de la loi, de la hiérarchie des normes et du principe de faveur.

Pour la CGT, la négociation doit être le moyen de rééquilibrer l'inégalité de la relation de travail entre le salarié et l'employeur. La loi définit les protections, les accords collectifs doivent les améliorer. C'est là le fondement du principe de faveur et de la hiérarchie des normes auxquels nous sommes tout particulièrement attachés.

La place des interlocuteurs sociaux dans l'élaboration de la loi a fait l'objet d'une consécration avec la loi de « Modernisation du dialogue social » de 2007. Ce dispositif veut que tout projet de réforme envisagé par le Gouvernement qui porte sur les relations individuelles et collectives du travail, l'emploi et la formation professionnelle et qui relève du champ de la négociation nationale et interprofessionnelle fasse l'objet d'une concertation préalable avec les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel en vue de l'ouverture éventuelle d'une telle négociation.

A cet effet, le Gouvernement leur communique un document d'orientation présentant des éléments de diagnostic, les objectifs poursuivis et les principales options. Ces dispositions sont placées dans le code du travail (article L1).

Dans une tribune datée du 14 juin 2011, le candidat à la Présidence de la République, François Hollande, critiquant l'action de son prédécesseur en matière de dialogue social, mettait en avant sa conception : il insistait sur la nécessité de clarifier la responsabilité de chacun, de respecter les acteurs sociaux et de promouvoir la culture de la négociation et du compromis.

Un premier constat s'impose au regard de la période récente : l'interprétation par le gouvernement de l'article L1 du code du travail fut pour le moins discutable. La loi « pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques » sur ses articles relevant du droit du travail et des relations collectives n'a pas fait l'objet d'une concertation réelle avec les organisations syndicales. La loi habilitant le gouvernement à simplifier et sécuriser la vie des entreprises a ouvert à une utilisation excessive de la procédure d'ordonnances en matière de droit du travail : des modifications substantielles ont été faites, telle la dépénalisation du délit d'entrave, sous couvert de simplification. La loi relative au Dialogue social et à l'Emploi d'août 2015 écorne sur le fond un peu plus l'esprit initié par la loi de 2007 : le MEDEF obtient par la loi l'essentiel des dispositions ce qu'il n'a pu obtenir par une négociation interprofessionnelle, celle-ci s'étant conclue par un constat de désaccord en janvier 2015.

Au-delà de ce constat, le phénomène dit de la « loi négociée » pousse à une transformation de la nature même de la négociation collective.

L'association de la négociation à la loi est demeurée jusqu'à il y a peu un simple usage, ne liant pas juridiquement le législateur. Mais elle est aujourd'hui revendiquée comme un droit, dont la consécration emporterait un véritable partage du pouvoir législatif. L'ANI du 11 janvier 2013 - qui a notamment réformé le droit du licenciement pour motif économique - de par sa transposition quasi identique dans la loi de Sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 en est un exemple. La distinction s'estompe entre la négociation et la conclusion d'un accord et la délibération dont la visée est la recherche de l'intérêt général.

La CGT est opposée à une délégation du pouvoir législatif aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs ou même à une reprise automatique, s'imposant au législateur, des accords nationaux interprofessionnels.

Cette distinction est d'autant plus nécessaire que le cadre actuel dans lequel les négociations nationales sont initiées et organisées facilite leur instrumentalisation. Le constat de désaccord entre organisations syndicales et organisations patronales sur la négociation sur le dialogue social le 22 janvier, a montré de façon incontestable que le cadre de la négociation a atteint ses limites.

Le débat sur les modalités de la négociation est désormais incontournable et c'est la raison de l'inscription de ce groupe de travail de travail visant à définir les règles et les conditions de la négociation interprofessionnelle dans l'agenda social 2015. Le temps est venu d'un dialogue social équitable et loyal.

Patronat et syndicat doivent disposer des mêmes moyens et appuis dans le cadre de la négociation. Chaque acteur doit être sur un pied d'égalité. Nous souhaitons un changement des règles et méthodes de négociation : une charte d'engagement entre organisations syndicales et patronales qui concernerait le lieu de la négociation qui doit être neutre, la conduite de celle-ci avec la transmission des projets en amont des séances plénières avec une discussion sur l'ensemble des projets et non du seul texte patronal, les méthodes garantissant une organisation transparente des réunions, la préparation et l'évaluation des accords, le droit à bénéficier d'une expertise syndicale, serait un premier pas bénéfique au respect de l'ensemble des acteurs et de la loyauté de la négociation. Elle pourrait inspirer les négociateurs de branches et d'entreprises.

La systématisation de la consultation des organisations syndicales sur les réformes en droit du travail est incontournable dans toute démocratie sociale et politique. Les travaux des assemblées nécessitent d'être éclairés par les analyses et expertises des représentants du monde du travail. C'est une déclinaison logique du droit à la participation au niveau national qui doit aussi s'exercer dans la construction de la législation du travail.

Mais pour la CGT, cette consultation ne saurait accorder une place exclusive aux accords nationaux interprofessionnels dans la construction du champ législatif. La loi est porteuse de l'intérêt général et doit viser à réduire les inégalités tandis que l'accord entérine un compromis qui concrétise un rapport de force entre des positions contradictoires.

Il conviendrait donc de redéfinir un mécanisme de concertation élaborée, à caractère tripartite impliquant le gouvernement et/ou les parlementaires à l'origine d'une proposition de réforme en droit social. Ce mécanisme permettrait de conforter le principe de participation des travailleurs, d'engager les organisa-

tions syndicales dans un processus leur permettant d'éclairer la décision politique, tout en respectant la place et les prérogatives de l'ensemble des acteurs (syndicaux, patronaux et législateur). L'État ne peut être uniquement garant des règles de la négociation collective. Il a à s'assurer du bon respect de la loi, de la hiérarchie des normes, de l'intérêt général.

Réaffirmer ce cadre est tout aussi indispensable pour mener à bien le chantier de la restructuration des branches professionnelles. Les branches sont un levier important de l'amélioration des garanties collectives qui doivent être étendues à tous les salariés participant aux activités visées, quel que soit leur statut ou leur employeur (« maison mère », intérim, entreprises sous-traitantes, etc.). Si l'évolution du droit français a été marquée par la généralisation de cette couverture conventionnelle, la CGT fait le constat que la dispersion des conventions collectives a atteint un degré tel que la notion de garanties collectives est remise en cause. Pour autant la démarche engagée ne saurait se borner exclusivement à la réduction administrative du nombre de conventions selon une vision strictement mathématique avec une échelle de nombre. La réduction du nombre de convention doit s'effectuer en veillant au minimum au maintien des garanties existantes, en ciblant prioritairement celles devenues obsolètes, en regroupant les conventions territoriales pour un même champ d'activité. Toutefois, les conditions particulières d'activité sur un site, une zone ou un bassin d'emploi peuvent justifier la mise en place de conventions locales interprofessionnelles.

Redonner toute sa place à la convention collective dans la hiérarchie des normes nécessite de réviser les champs d'application en se basant sur les réalités économiques, techniques et sociales d'aujourd'hui justifiant des mesures particulières ou permettant l'amélioration des dispositions du Code du travail.

De même, vouloir systématiser une ré-négociation tous les quatre ans n'a pas de sens. La ré-négociation doit intervenir au vu d'une évaluation qui conclue à un décalage entre la couverture en garanties et la situation constatée et/ou du déclenchement d'un droit à ouverture de négociation par les organisations syndicales représentant plus de 50% des voix aux élections professionnelles.

Vouloir ramener la norme en priorité au niveau de l'entreprise peut révéler quelques contradictions au regard des évolutions du tissu de celle-ci.

En France, l'entreprise est majoritairement une petite organisation. Plus de 98 % des entreprises françaises comptent moins de 50 personnes. Elles emploient plus de 9 millions de salariés. Toutes ne

sont pas soumises à la même situation. Un sous-traitant de la mécanique avec 50 salariés est une petite entreprise sur son territoire et peu autonome stratégiquement. Certaines entreprises n'ont pas plus de 4 salariés et exercent leur activité sur un marché local. Un cabinet de conseil avec 50 collaborateurs dont 45 consultants qui a des clients dans le monde entier, dégage une valeur ajoutée sans commune mesure avec l'entreprise de mécanique.

Cette tendance à la décentralisation de la négociation mise en avant par une partie du patronat trouve sa traduction dans l'émiettement du droit social et des garanties collectives et le renforcement des mises en concurrence entre salariés dans un contexte de chômage massif. Elle n'est pas sans problème pour les employeurs eux-mêmes notamment des PME-TPE qui peuvent subir ces évolutions et les distorsions de concurrence qu'elles créées.

Enfin, cet émiettement voulu des normes intervient dans le cadre d'un profond bouleversement du cadre institutionnel de la puissance publique qui met en compétition les territoires, les spécialise, les met en concurrence et favorise le moins-disant social au niveau des entreprises. Cela est d'autant plus dangereux que certaines voix s'élèvent pour que les régions puissent disposer du pouvoir réglementaire.

Si l'on part du constat que l'entreprise est de moins en moins autonome, qu'elle doit intégrer son environnement économique et territorial pour penser son développement, alors les organisations patronales doivent pouvoir envisager la co-responsabilisation et la mutualisation entre entreprises. Il faut dès lors adopter une nouvelle définition de l'entreprise étendue, créant les solidarités avec l'ensemble de ses prestataires et sous-traitants. Il est temps d'instaurer une véritable responsabilité sociale et environnementale tout au long des chaînes de production.

De nouvelles voies pourraient être empruntées pour un dialogue social de qualité et un niveau de négociation de « proximité » répondant aux besoins économiques, sociaux et environnementaux d'aujourd'hui. Cette voie devrait impérativement s'inscrire dans la hiérarchie des normes et le principe de faveur. Selon le respect de ces principes, il y a lieu de promouvoir la négociation collective à tous les niveaux et notamment dans les secteurs et les entreprises concernées par la numérisation. Il sera ainsi possible de garantir que les nouvelles formes d'organisation du travail liées à la numérisation améliorent la qualité des emplois au lieu de la détériorer.

Un nouveau cadre pour le dialogue social pouvant dépasser le périmètre de l'entreprise a toute sa pertinence : il permettrait de mieux prendre en compte

les intérêts communs à la communauté de travail, dans la mesure où celle-ci crée la richesse. Il pourrait également organiser et favoriser les modalités d'organisation de la partie employeurs pour y répondre.

La loi d'août 2015 sur le dialogue social crée des commissions paritaires régionales interprofessionnelles : c'est un premier pas pour les salariés des TPE (moins de 11 salariés) mais insuffisant en matière de proximité, de droits, moyens et compétences de ces commissions.

Des expériences existent en matière de comités inter-entreprises et de CHSCT de sites et territoriaux et méritent de trouver des prolongements.

La CGT propose d'avoir une approche par filière, afin de traiter des responsabilités des donneurs d'ordres vis-à-vis des sous-traitants en matière économique et de garanties sociales. Une approche territoriale de la négociation doit pouvoir également émerger sur certains sujets pour produire des droits collectifs communs aux salariés sur un territoire donné : emploi, formation, GPEC mais aussi organisation et environnement du travail (transports, équipements collectifs, activités sociales et culturelles, ...).

En guise de conclusion, la CGT considère qu'il doit y avoir une place pour la réflexion sur l'articulation des normes entre elles et la place de la négociation collective. En revanche, elle s'oppose et combattra vigoureusement toute tentative visant à accentuer le démantèlement de la hiérarchie des normes par le biais notamment du développement de l'accord collectif d'entreprise.

Le 21 septembre 2016