

## REPRÉSENTATION ET NÉGOCIATION COLLECTIVES À LA LUMIÈRE DES ORDONNANCES MACRON

3<sup>ème</sup> axe : La représentation sans la négociation

### Points d'interrogation

par Pascal LOKIEC, Professeur de droit, École de droit de la Sorbonne,  
Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne

Les ordonnances du 22 septembre 2017 ont profondément bouleversé le droit de la représentation du personnel et, à nouveau, amendé le droit de la négociation collective. Vu l'ampleur des changements, il va falloir attendre pour en mesurer les effets.

Même si nombre d'accords collectifs de mise en place du comité social et économique (CSE) sont encore à venir d'ici le 1<sup>er</sup> janvier 2020, date de la mise en place obligatoire du CSE dans les entreprises, on perçoit, d'ores et déjà, les évolutions par rapport à l'ancien triptyque délégués du personnel-CHSCT-comité d'entreprise, qu'il s'agisse de la composition (nombre d'élus), du fonctionnement (les CSE comporteront, le plus souvent, moins de commissions, seules la commission santé, sécurité et conditions de travail et la commission des marchés étant désormais obligatoires) ou des prérogatives du comité social et économique. Sur ce dernier point, il est trop tôt pour mesurer quel sera l'impact de la disparition du CHSCT sur la protection de la santé et de la sécurité de travailleurs (certains accords prévoient d'ailleurs la mise en place d'une CSSCT en-dessous du seuil légal de 300 salariés ou l'instituent dans des périmètres autres, plus décentralisés que l'établissement distinct) et celui de la suppression des délégués du personnel sur la représentation de proximité, avec la création des représentants de proximité dont l'existence et le régime sont totalement abandonnés à la négociation collective. On peut, en revanche, d'ores et déjà, parier sur l'échec du conseil d'entreprise, dont le nombre se compte actuellement sur les doigts d'une main ! Comment, sauf rares exceptions dans des entreprises à faible encrage syndical, concevoir que les syndicats vont se priver de leur principale prérogative dans l'entreprise, à savoir la négociation collective, sauf – et encore ? – à ce que l'employeur le compense par un puissant système de codécision, ce qui ne ressort pas des dispositions légales, qui ne prévoient de droit de veto systématique que pour la formation professionnelle !

S'agissant des évolutions de la négociation collective et du nouveau pas fait par les ordon-

nances dans le sens de la promotion de la négociation d'entreprise, il est ici également trop tôt pour se prononcer. Les incertitudes sont grandes, quant au contenu des règles (par exemple, quels contours exacts aura la notion de « *garantie au moins équivalente* » ?) et à leur mise en œuvre. Sur ce dernier point, on sait que les partenaires sociaux ne se sont pas toujours saisis des facultés de dérogation ouvertes à la négociation d'entreprise, comme l'illustre le caractère quasi systématique des stipulations de clauses de verrouillage au niveau de la branche après la loi de 2004 et l'échec des accords de maintien de l'emploi, puis de préservation et développement de l'emploi. L'épisode d'octobre 2017 concernant les primes dans le transport routier, qui avait vu les partenaires sociaux de branche les faire basculer du bloc 3 (primauté de l'accord d'entreprise) vers le bloc 1 (primauté de la branche), montre que les négociateurs, tant du côté salarié que patronal, ne sont pas tous des ardents promoteurs du niveau de l'entreprise. Qu'advient-il des accords de performance collective qui succèdent aux accords sur l'emploi évoqués plus haut ? Comme leurs prédécesseurs, ils anéantissent, de fait, toute faculté de résistance des salariés face aux changements (baisse de salaire, augmentation de la durée du travail, notamment) prévus par l'accord collectif. Ils sont d'ores et déjà plus nombreux que les précédents, après seulement un an d'entrée en vigueur du dispositif, même si le chiffre (une centaine à l'heure où le présent article est publié) n'est pas impressionnant. Les ruptures conventionnelles collectives, qui prennent d'ores et déjà la place occupée jusqu'à présent par les plans de départs volontaires, même si ceux-ci restent théoriquement possibles, vont-elles accentuer le recul du licenciement pour motif économique ? Ce même si les premières négociations sur les RCC montrent bien que la question du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) est souvent sous-jacente à la question du délai raisonnable à respecter entre une RCC et un PSE pour que l'enchaînement des dispositifs ne soit pas condamné par les juges ou l'administration. Autre mesure issue des ordonnances, le référendum dans

les TPE, en l'occurrence les entreprises de moins de 11 salariés et de moins de 21 en l'absence d'élus, semble s'installer (environ 500 en décembre 2018, chiffre qui ressort du rapport d'étape du comité d'évaluation des ordonnances), par contraste avec le référendum de rattrapage (possibilité de « sauver » par référendum un accord conclu avec des syndicats représentant 30 % des suffrages). La vigilance est ici aussi de mise, les salariés n'ayant pas l'expérience des syndicats en matière de négociation collective.

Si elles constituent deux réformes majeures instituées par les ordonnances, la création du CSE et les évolutions du droit de la négociation collective

ont partie liée, puisque, loin de l'inscription, il y a encore quelques décennies, de la représentation du personnel dans le champ de l'ordre public absolu (celui auquel on ne peut déroger par accord collectif dans aucun sens), le nouveau comité social et économique est largement tributaire de la négociation collective, qui peut le mettre en place, le transformer en conseil d'entreprise et aménager tout autant ses modalités de fonctionnement que ses attributions.

C'est dire qu'il va falloir du temps pour lever tous les points d'interrogation liés à la mise en place des ordonnances.

**Pascal Lokiec**



VO Éditions - mai 2019  
Ref: 200-01190562  
178 p. - 12 euros

## **COMBATTRE LE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL**

**Un guide à destination de tous qui vous donne des outils concrets pour faire face aux situations de harcèlement moral ou sexuel au travail.**

Par Mélanie Carles, Carmen Ahumada et Laurent Milet.

Le harcèlement moral et le harcèlement sexuel sont des phénomènes qui touchent toute notre société et singulièrement le monde du travail. Nous assistons depuis quelques années à une prise de conscience salutaire sur ces questions.

Mais face à une situation concrète sur son lieu de travail comment réagir ? Quels sont les outils législatifs disponibles pour combattre le harcèlement ? Quelle est la responsabilité de l'employeur non seulement face à un cas de harcèlement mais également en termes de prévention ?

Conçu pour les syndicats, les élus du personnel, les conseillers prud'hommes mais également les salariés, ce guide clair et complet rédigé par des experts est à jour des dernières décisions des tribunaux. Il vous donne les clés juridiques qui vous permettront de combattre concrètement le harcèlement dans les relations de travail.

Diffusion NVO boutique : <https://boutique.nvo.fr>