



Résumé

Le modèle français de négociation sociale ne favorise pas une croissance de l'économie riche en emplois. Marqué par un certain anachronisme du positionnement des acteurs, des règles de fonctionnement ou de la hiérarchisation des priorités, le dialogue social français s'avère peu performant, dominé par un État législateur encore omniprésent. Les impasses actuelles de la négociation interprofessionnelle en témoignent : la modernisation imposée par le haut ne fonctionne pas.

Certes, les partenaires sociaux ne cessent de conclure des accords : c'est ainsi qu'en 2014 ont été signés 28 accords nationaux et avenants interprofessionnels - souvent *a minima*, 951 accords de branche, et plus de 36 500 accords d'entreprise, ce qui montre une vraie dynamique de négociation sur le terrain. Pour autant, dans le contexte de la longue crise débutée en 2008, le taux de chômage se maintient à un niveau durablement élevé, supérieur à 10 % de la population active, et près du quart des jeunes de 15 à 24 ans est en recherche d'emploi.

De nouvelles méthodes, ménageant une vraie place à l'accord collectif, en particulier au sein de l'entreprise, sont aujourd'hui à mettre en place pour permettre un dialogue social plus représentatif, plus fort, au service de la compétitivité des entreprises et de l'emploi.

La négociation sociale en France : un modèle à bout de souffle

Une loi omniprésente qui laisse peu de place aux partenaires sociaux

La place subalterne de la négociation collective par rapport à la loi constitue une spécificité française. Cet **interventionnisme des pouvoirs publics** sur les questions relatives à l'emploi trouve ses racines dans notre histoire : jacobinisme fort, méfiance vis-à-vis des corps intermédiaires, culture contestataire des syndicats.

Dans d'autres pays, **l'autonomie des partenaires sociaux est un facteur décisif de succès du dialogue social**. Une forte logique d'autonomie est ainsi à l'œuvre en Allemagne, en Autriche et en Italie, par exemple, sans compter les pays du Nord de l'Europe.

Elle implique une présence de la loi plus limitée qu'en France, dès lors que les partenaires sociaux déterminent eux-mêmes la majeure partie des règles du droit du travail.

Cette autonomie va souvent de pair avec un taux de syndicalisation élevé. Les transformations du syndicalisme français l'ont conduit **en 25 ans d'un taux de syndicalisation d'environ 25 % à moins de 7 % aujourd'hui - moins de 4 % dans le secteur privé -, taux le plus faible des pays de l'OCDE.**

La négociation interprofessionnelle : un modèle en crise

Le poids de la négociation interprofessionnelle fait figure d'exception française. Modèle qui n'existe quasiment pas dans d'autres pays, **l'accord national interprofessionnel (ANI) apparaît moins comme une forme de convention collective nationale que comme un auxiliaire de la loi, voire un « pré-législateur ».**

La capacité des partenaires sociaux à engager des réformes structurelles, allant au-delà de la rationalisation et de l'adaptation de l'existant, est aujourd'hui mise en doute. Certes, à la suite de la loi Larcher (2007), plusieurs ANI ont apporté des avancées significatives dans certains domaines (représentativité, rupture conventionnelle, etc.), **mais beaucoup semblent peu efficaces au regards des grands enjeux du marché du travail, traduisant principalement un consensus *a minima* entre intérêts catégoriels.**

Un rôle encore trop subsidiaire de l'entreprise malgré une vraie dynamique de négociation

La conception française du droit du travail s'avère très pyramidale et **l'entreprise, placée à sa base, ne dispose que de peu de marge de manœuvre**. L'accord d'entreprise, soumis à cette hiérarchie des normes ne permettant pas son autonomie, conserve un statut très subsidiaire et encadré. Les possibilités de dérogation qui lui sont ouvertes se sont élargies depuis les lois Auroux (1981) mais restent encore largement inopérantes.

C'est pourtant dans l'entreprise que peuvent être trouvés les compromis au service de la compétitivité des entreprises et de l'intérêt des salariés.

De plus, **la qualité du management et des interlocuteurs syndicaux** est un enjeu majeur. L'investissement dans la formation des représentants du personnel est limité, alors que la négociation sociale se complexifie et exige des compétences de plus en plus élevées. La **fluidité entre engagement syndical et activité**

professionnelle reste faible : contrairement à ce qui peut exister dans d'autres pays, l'exercice des fonctions syndicales n'est pas encouragé en France et la reconversion des représentants syndicaux n'est pas accompagnée ni valorisée au sein des entreprises.

Des branches professionnelles trop nombreuses et morcelées

Moins nombreuses qu'en France, les branches apparaissent chez nos voisins comme le lieu par excellence du dialogue social. Là où l'Allemagne compte une cinquantaine de branches,

dont le rôle et la puissance assurent la qualité du dialogue social outre-Rhin, **la France compte environ 700 branches professionnelles (hors secteur agricole) dont plus de 400 couvrant moins de 5 000 salariés** et représentant des secteurs d'activité très spécialisés. Beaucoup de branches ont une activité de négociation très réduite voire inexistante et seules quelques dizaines de branches jouent véritablement le jeu du dialogue social et assurent une négociation fréquente et de qualité.

Propositions

RECENTRER LA NÉGOCIATION SOCIALE AUTOUR DE L'ENTREPRISE

Proposition 1 – **Reconnaître l'accord collectif comme une norme à part entière dans la Constitution.**

Proposition 2 – **Faire de l'accord d'entreprise la norme de droit commun de fixation des règles générales des relations de travail, dans le respect de l'ordre public social absolu.**

La loi, le décret et l'accord de branches deviendraient supplétifs. Les thèmes où il ne serait pas possible de déroger par accord d'entreprise seraient définis précisément, tout comme ceux relevant de la négociation de branche, que l'on pourrait qualifier « d'ordre public professionnel ».

SIMPLIFIER ET AMÉLIORER LE DIALOGUE SOCIAL DANS L'ENTREPRISE

Proposition 3 – **Permettre une meilleure formation et des déroulés de carrière plus satisfaisants pour les représentants syndicaux et les élus :**

- accompagner la prise de fonction par une formation sur les dimensions stratégiques, économiques et juridiques autre que la « formation économique, sociale et syndicale » ;
- abonder de façon obligatoire le compte personnel de formation à l'issue de deux mandats consécutifs ;
- pour éviter un syndicalisme d'appareil et permettre aux représentants de garder un pied dans la réalité de l'entreprise :
 - o limiter à deux mandats consécutifs ;
 - o limiter le(s) mandat(s), par exemple à 50 % du temps de travail.

Proposition 4 – **Renforcer la légitimité des représentants du personnel dans l'entreprise :**

- exiger des délégués syndicaux qu'ils soient élus ;
- fusionner les instances de concertation en une seule instance, sans seuils d'effectifs. Une proposition alternative pourrait être de fusionner l'ensemble des instances (concertation et négociation) ;
- lors du premier tour des élections professionnelles : soit instaurer un seuil minimal de participation, soit supprimer le monopole syndical de présentation des candidats ;
- en cas d'absence de délégués syndicaux, permettre au comité d'entreprise de devenir un organe de négociation sans validation par une commission de branche.

Proposition 5 – **Généraliser progressivement le principe de l'accord d'entreprise majoritaire** (conclu par des organisations ayant recueilli 50 % des suffrages).

Proposition 6 – **Formuler un principe général de primauté de l'accord collectif sur le contrat de travail**, sauf exception précisément définie par la loi. Si le salarié refusait la modification d'un élément de son contrat par une disposition de l'accord, alors ce refus impliquerait un licenciement pour cause réelle et sérieuse avec des indemnités inférieures aux indemnités classiques.

Proposition 7 – **Étendre les référendums normatifs à tout accord qui serait plus favorable que les règles applicables à défaut d'accord.**

Ouvrir cette possibilité avec les mêmes restrictions à défaut d'accord avec les organisations syndicales à un texte soumis à l'approbation des élus du personnel.

Fixer par la négociation collective un cadre à l'utilisation du référendum consultatif.

Proposition 8 – **Poser le principe de la présomption de conformité de tout accord collectif aux dispositions légales et aux principes généraux qui lui sont applicables.**

RECENTRER ET RENFORCER BRANCHES

Proposition 9 – **Subordonner l'extension des accords de branche à une masse critique suffisante ou à une dynamique régulière de négociation.**

Proposition 10 – **Poser en principe que les accords de branche ne sont conclus que pour une durée déterminée.** Une durée maximale (par exemple cinq ans) pourrait être fixée par décret.

REDONNER DU SENS À LA NÉGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE

Proposition 11 – **Retenir la règle de l'accord majoritaire au niveau des accords nationaux interprofessionnels.**

Proposition 12 – **Définir dans les textes des règles procédurales plus précises et de nature à rendre la négociation entre les partenaires sociaux plus loyale.**