[DT2] DIALOGUE SOCIAL : REDONNONS LA PAROLE AUX SALARIES DANS L'ENTREPRISE

« Les entreprises et les pouvoirs publics ont besoin d'interlocuteurs crédibles, les salariés de représentants solides. Partout en France, des représentants du personnel consacrent de leur temps, de leur énergie, pour améliorer la vie quotidienne de leurs collègues, avec pragmatisme et dévouement. Pourquoi seraient-ils victimes de l'idéologie et du conservatisme du vieux système syndical français, qui a à peine évolué depuis 1946 ? Il n'y a pas de dialogue possible sans syndicats légitimes, mais il ne peut y avoir de syndicats légitimes sans changement profond dans leur fonctionnement et dans les élections de leurs représentants. Le renouveau démocratique concerne la classe politique au premier chef, il concerne aussi les syndicats. »

Bruno Le Maire, Ne vous résignez pas ! p. 56

« Chaque salarié doit pouvoir librement se porter candidat au nom de ses collègues. »

Bruno Le Maire, Ne vous résignez pas ! p. 55

I. POURQUOI ?

Le dialogue social en France est souvent inefficace pour prévenir les difficultés et permettre une meilleure adaptation des entreprises à leur environnement, condition *sine qua non* de la préservation et du développement de l'emploi.

Les récents événements de blocage par les syndicats, de modifications souhaitées par la majorité des salariés dans l'entreprise, en sont les derniers exemples :

- Chez Smart, les salariés se prononcent en faveur d'un passage à 39 heures payées 37 heures en contrepartie d'engagements en termes d'emploi. Les syndicats s'y opposent.
- A la FNAC, un nombre important de salariés sont favorables au travail du dimanche sur la base du volontariat. Les syndicats s'y opposent.

Les salariés français ont le droit d'être représentés par des représentants qui portent auprès de l'employeur leur avis et leurs propositions. Les représentants doivent ainsi avoir une réelle légitimité électorale et les moyens d'exercer convenablement et de façon responsable leur mandat.

La négociation des accords doit être possible et simple dans toutes les entreprises quelle que soit leur taille, que la présence syndicale soit assurée ou non dans l'entreprise.

Les accords qui résultent de ces négociations doivent être le reflet de la volonté de la majorité des salariés et dès lors s'imposer à tous.

II. QUOI ?

- Nous renforcerons la légitimité des représentants du personnel par l'ouverture aux salariés non syndiqués des mêmes modalités de représentation du personnel que celles existant pour les personnes sur une liste syndiquée. Cela suppose :

  ⇒ d'ouvrir totalement **la possibilité pour des listes non syndiquées de se présenter au premier tour des élections professionnelles** (alors qu'aujourd'hui, il est nécessaire d'avoir déposé les statuts, pour un syndicat autonome, deux ans avant les élections) ;

  ⇒ par conséquent, de supprimer le second tour des élections professionnelles, qui devient inutile.

- Nous rendrons possible, dans tous les domaines, la conclusion d'accords collectifs avec les **instances élues** du personnel ou par la **voie directe du référendum** d'entreprise.

  ⇒ Il s'agit d'élargir à tous les domaines, les modalités de conclusion d'accords collectifs qui sont aujourd'hui considérées comme dérogatoires mais qui existent déjà depuis longtemps en matière d'épargne salariale ou de prévoyance/retraite sans poser de problème particulier.

- Dès lors qu'ils reflètent la volonté de la majorité des salariés, les accords s'imposeront à tous les salariés de l'entreprise y compris à leurs représentants.

- L'accord collectif d'entreprise primera sur les accords de branche ou d'un niveau supérieur ainsi que sur les contrats de travail, pour la partie qui ne relève pas de l'ordre public social.

- Sauf dispositions contraires à l'ordre public social, les dispositions des accords s'imposeront aux parties et aux juges.

- Pour les entreprises qui sont dépourvues de représentants et afin d'éviter toute possibilité de pression exercée par les employeurs sur leurs salariés, un système de rétractation dans un délai de 15 jours sera mis en place à l'instar de ce qui existe aujourd'hui pour la rupture conventionnelle du contrat de travail, et qui fonctionne.

Par ces mesures, il ne s'agit pas de nier le rôle des organisations syndicales dans la représentation des salariés ou dans le dialogue social, mais de les responsabiliser. Les syndicats et les élus du personnel doivent demeurer les interlocuteurs naturels des chefs d'entreprise car il n'est pas envisageable de gérer le dialogue social dans l'entreprise systématiquement par référendum. Il s'agit en revanche d'ouvrir des alternatives aux chefs d'entreprise lorsque les syndicats s'opposent à la volonté de la collectivité pour des raisons dogmatiques et aux salariés lorsque l'offre des syndicats ne leur convient pas.

III. COMMENT ?

<u>D'un point de vue juridique :</u>

- Les mesures visées ci-dessus relèvent **de la loi et du règlement.**

- Il n'y a pas d'obstacle au niveau européen, international ou constitutionnel pour les accords conclus avec des instances élues (Décision DC n°96-383 du Conseil constitutionnel du 6 novembre 1996).

Les propositions supposent en toutes hypothèses :

- Une modification des textes législatifs et réglementaires relatifs aux modalités d'organisation des élections professionnelles qui seront par ailleurs à revoir du fait de la fusion des instances représentatives du personnel (**voir fiche DT4**).
- Une refonte du Livre 2 du Code du travail relatif aux conditions de négociation et de conclusion des conventions et accords collectifs de travail.

Compte tenu de l'ampleur de cette réforme qui remet en cause un système de représentation sociale remontant à la fin de la Seconde Guerre mondiale, seule la légitimité du suffrage universel pourra permettre de mettre en œuvre cette réforme, ce qui suppose :

- Que ces mesures figurent très précisément dans le programme du candidat à l'élection présidentielle.
- Qu'elles soient initiées dans les toutes premières semaines du quinquennat.

Pour des raisons d'efficacité et de rapidité, **la voie de l'ordonnance devra être privilégiée**.

IV. COMBIEN ?

La mise en œuvre de cette réforme n'entraînera pas de coûts significatifs.

Des économies sont à attendre de la simplification induite pour les entreprises, les administrations et les juridictions associées. Nous estimons que l'ensemble des mesures portant sur le droit du travail pourraient contribuer à un surcroît de croissance de 0,2 % par an supplémentaire, générant environ 20 Md€ de recettes supplémentaires fiscales et sociales.

[DT3] DIALOGUE SOCIAL : POUR UN SYNDICALISME PLUS LEGITIME

« Le renouveau démocratique concerne la classe politique au premier chef, il concerne aussi les syndicats. »

Bruno Le Maire, Ne vous résignez pas ! p. 56

I. POURQUOI ?

Notre pays est caractérisé par une faible syndicalisation des salariés (entre 7 et 8 % des salariés en 2013 contre 18,1% en Allemagne[1]). Cette situation est le reflet d'une grande défiance des salariés à l'égard de leurs représentants qui ne respectent pas toujours la volonté des adhérents.

Dans le cadre juridique actuel, il arrive que certains représentants du personnel deviennent des syndicalistes professionnels et perdent contact avec la réalité du terrain de leur entreprise pour s'égarer dans le dogme politique. Ces cas individuels, s'ils restent minoritaires, entretiennent une image dégradée du syndicalisme. Ils alimentent une forte incompréhension entre les employeurs et leurs interlocuteurs qui ne partagent plus les mêmes réalités.

Cette situation n'est pas une fatalité. Nous croyons au dialogue social quand il et enraciné dans le concret du quotidien, quand il a lieu au niveau de l'entreprise et qu'il porte sur des sujets liés au travail. Nous réaffirmons l'importance du rôle des syndicats et souhaitons même que leur rôle soit revalorisé en permettant que la négociation prenne plus de place au niveau de l'entreprise (**voir fiche DT5**).

Pour cela, il est temps de rappeler que les mandats syndicaux, qui ouvrent une protection spécifique contre le licenciement, sont particuliers. Elus par les salariés, mandatés par eux, les représentants du personnel doivent à leur collègue d'être exemplaires.

Il s'agit donc d'appliquer aux représentants du personnel la même logique que celle que nous portons pour la classe politique : le renouveau pour plus de légitimité (**voir fiches INST1, INST4, et INST8 à INST12**).

II. QUOI ?

La légitimité des représentants du personnel se trouvera *de facto* renforcée par l'ouverture des élections professionnelles et la rénovation du dialogue social dans l'entreprise (voir fiche DT2).

En outre :

- Nous définirons un nouveau statut des représentants du personnel qui ne devra pas leur permettre :
  - ⇒ de s'extraire de leur poste de travail **plus de 20 % de leur temps de travail** (1 jour sur 5) ;
  - ⇒ de faire plus **de trois mandats successifs.**
- En matière d'autorisation de licenciement des salariés protégés matière, ous concentrerons les contrôles, opérés par l'Inspection du travail, sur l'existence ou non d'une discrimination syndicale.

[1] Source OCDE

III. COMMENT ?

D'un point de vue juridique, les propositions visées ci-dessus relèvent **de la loi et du règlement.**

Une modification des textes législatifs et réglementaires relatifs aux mandats des représentants du personnel, qui seront par ailleurs à revoir pour organiser la fusion prévue des instances représentatives du personnel, sera nécessaire.

Une réécriture de l'ensemble du Livre III de la deuxième partie du Code du travail (articles L.2311-1 à L.22381-2 du Code du travail) est indispensable.

Cette réforme devra être mise en place le plus rapidement possible, c'est pourquoi elle sera accompagnée de l'abrogation de la procédure de concertation prévue par les articles L1 à L3 du Code du travail subordonnant toute réforme en matière sociale à la concertation préalable des organisations syndicales (**voir fiche DT12**).

Seule la légitimité du suffrage universel pourra permettre la mise en œuvre de cette réforme, ce qui suppose :

⇒ que ces mesures soient précisément connues des électeurs au moment du vote,

⇒ qu'elles soient initiées dans les toutes premières semaines du quinquennat.

Pour des raisons d'efficacité et de rapidité, la voie de l'ordonnance devra être privilégiée.

IV. COMBIEN ?

Aucun impact budgétaire n'est induit par la mise en œuvre de ces propositions.

[DT4] SEUILS SOCIAUX : SIMPLIFIONS !

« Même discours au MIN [Marché d'intérêt national] de Nantes, chez un maraîcher qui embauche quarante-neuf salariés : « bien sûr que je pourrais en avoir une dizaine de plus ! Je vous les embauche demain, si vous me supprimez les seuils. Demain ! Pour le moment, hors de question, je reste à quarante-neuf. Il faut que vous compreniez : je suis maraîcher, à la base. Mon métier, c'est de faire pousser des carottes et des laitues. **C'est pas d'organiser des comités d'entreprise et de gérer de la paperasserie supplémentaire**. » Combien sont-ils en France, ces artisans, patrons de PME, entrepreneurs, qui seraient prêts à donner du travail et que la complexité du code dissuade ? Quand aurons-nous le courage de laisser tomber les mesures cosmétiques pour reconstruire un droit plus juste et plus efficace ? »

Bruno le Maire, Ne vous résignez pas ! p.142

I. POURQUOI ?

Depuis 1946, les instances représentatives du personnel (IRP) se sont multipliées : Délégué du personnel (DP), Comité d'entreprise (CE), Comité Central d'entreprise (CCE), Délégué syndical (DS), Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), Représentant syndical au CE, Représentant syndical au CHSCT, Comité de groupe, Comité d'entreprise européen, etc.

Il en résulte une complexité et une confusion importante sur leurs rôles et prérogatives respectifs dans l'esprit tant des employeurs, des salariés, des organisations syndicales, que des représentants de l'Etat.

Cette situation nuit à la qualité du dialogue social dans les entreprises et à l'image de notre système juridique.

Les effets de seuil qu'elle induit, dissuadent certains entrepreneurs (notamment dans les Petites et Moyennes Entreprises - PME) d'embaucher et excluent les salariés des entreprises de moins de 50 salariés du bénéfice des activités sociales et culturelles auxquelles accèdent les salariés des entreprises disposant d'un comité d'entreprise.

Ce constat est partagé par la majorité des acteurs et la loi Rebsamen du 18 août 2015 a tenté d'y remédier. La réforme s'est cependant arrêtée à mi-chemin en permettant aux représentants (sur décision de l'employeur pour les moins de 300 salariés et après accord pour les plus de 300 salariés) de cumuler plusieurs mandats sans simplifier pour autant les prérogatives de chacune des instances.

L'objectif poursuivi est donc de simplifier les modalités de représentation du personnel, de les rendre plus démocratiques (puisque tous les représentants du personnel, à l'exception des délégués syndicaux, seraient désormais élus), de les adapter à la taille des entreprises, de les responsabiliser sans pour autant nuire aux droits des salariés de « participer, par l'intermédiaire de leurs délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises » conformément aux principes constitutionnels.

II. QUOI ?

1) Nous procéderons à la fusion réelle des Délégués du personnel, du Comité d'entreprise et du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), qui seront regroupés en une instance unique de représentation du personnel dont les prérogatives évolueront en fonction des effectifs de l'entreprise.

- Quel que soit l'effectif de l'entreprise à partir de 10 salariés, cette instance unique sera en charge de relayer les propositions, réclamations et revendications des salariés, de s'assurer des bonnes conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, de gérer les activités sociales et culturelles, et de négocier les accords collectifs de travail (**voir fiche DT2**).
- A partir de 50 salariés, cette instance unique organisera un échange de points de vue entre ses représentants et l'employeur en matière d'activité, d'organisation du travail, de situation et d'évolution de l'emploi (conformément à la directive européenne du 11 mars 2002).
- A compter de 250 salariés dans l'entreprise, l'instance unique disposera de prérogatives économiques complémentaires (notamment nomination possible d'experts, droit d'alerte, consultations obligatoires, Banque de données économiques et sociales - BDES).
- Le nombre de représentants élus au sein de cette instance unique ainsi que ses modalités de fonctionnement seront déterminés par accord (avec le CE ou les DS existants à la date de publication au Journal Officiel de l'ordonnance) et à défaut par décret. Le nombre de représentants sera fonction de l'effectif de l'entreprise.
- Le recours à cette nouvelle instance unique sera de droit mais une phase transitoire de 4 ans à compter de la publication de la loi (correspondant à la durée maximale des mandats en cours) sera laissée aux entreprises pour négocier les modalités de fonctionnement de la nouvelle instance.

2) Quel que soit l'effectif de l'entreprise, l'instance unique disposera d'un budget unique (0,3 % de la masse salariale, là où le code du travail fixe 0,2 % actuellement, sous réserve que l'entreprise dispose pour l'année n-1 d'un résultat d'exploitation bénéficiaire)

Ce budget lui permettra à la fois de fonctionner et d'offrir aux salariés des activités sociales et culturelles. En contrepartie, ce budget servira à financer, dans les entreprises de plus de 250 salariés, les frais de recours à un expert pour assister les représentants du personnel lors de l'information ou de la consultation de l'instance.

3) Nous supprimerons l'obligation de disposer à la fois du Comité de groupe et d'un Comité d'entreprise européen :

Les entreprises disposant d'un Comité d'entreprise européen seront dispensées de l'obligation de mettre en place un Comité de groupe. Les entreprises au sein desquelles un Comité de groupe existe, seront autorisées à mettre fin unilatéralement aux mandats en cours (un accord est aujourd'hui nécessaire, cf. art. L.2345-2 du code du travail).

4) L'élection des membres de l'instance unique ne sera obligatoirement organisée par l'employeur que si 20 % ou plus des salariés le demandent.

Au final, seront ainsi mis en œuvre :

- une fusion et une simplification des instances représentatives du personnel ;
- un relèvement à 250 salariés du seuil des principales prérogatives en matière économique (expertises, droit d'alerte, consultations obligatoires, Banques de Données Economiques et Sociales) ;
- **en contrepartie, le bénéfice des activités sociales et culturelles sera élargi à tous les salariés appartenant à une entreprise de plus 10 salariés, au lieu de 50 aujourd'hui.**

III. COMMENT ?

D'un point de vue juridique, les propositions visées ci-dessus relèvent **de la loi et du règlement.**

La transition lors de la mise en œuvre de ces dispositions se fera naturellement au gré du renouvellement des instances au sein des entreprises.

La fusion des instances suppose une réécriture de l'ensemble du Livre III de la deuxième partie du Code du travail (articles L.2311-1 à L.22381-2 du Code du travail).

Seule la légitimité du suffrage universel pourra permettre la mise en œuvre de cette réforme, ce qui suppose :

- que ces mesures figurent très précisément dans le programme du candidat à l'élection présidentielle,
- qu'elles soient initiées dans les toutes premières semaines du quinquennat.

Pour des raisons d'efficacité et de rapidité, **la voie de l'ordonnance devra être privilégiée**.

IV. COMBIEN ?

Aucun impact budgétaire significatif ne sera induit par la mise en œuvre de ces propositions.

Des économies sont à attendre de la simplification induite pour les entreprises, les administrations et les juridictions associées. Nous estimons que l'ensemble des mesures portant sur le droit du travail pourraient contribuer à un surcroît de croissance de 0,2 % par an supplémentaire, générant environ 20 Md€ de recettes fiscales et sociales supplémentaires (**voir partie chiffrage**).

[DT5] OUI AU DIALOGUE SOCIAL DANS L'ENTREPRISE

« La première des orientations concerne le code du travail. Année après année, nous en avons fait le marqueur du progrès social en France : plus il était lourd, plus il était long, plus il était complexe, plus la France devenait un modèle de progrès social. Nous avons mesuré notre vertu sociale au nombre de pages du code. Nous aurions dû la mesurer au nombre de chômeurs, de personnes sans emploi, de travailleurs précaires et de pauvres. Il est temps de rompre avec cette logique de pensée absurde. Le code du travail protège mal les salariés. Il désespère les entrepreneurs. Il crée du chômage. A des droits fictifs, je préfère des droits réels. A la complexité, je préfère la simplicité. A un texte unique pour tous, je préfère des dispositions adaptées à la réalité des situations locales. En cinq ans, nous pouvons adopter un code du travail raccourci, qui garantit à tous les salariés les protections les plus essentielles. Laissons ensuite aux accords collectifs le soin de définir dans le détail, en fonction des situations de chacun, les modalités de mise en œuvre. »

Bruno Le Maire, Ne vous résignez pas ! p. 140

I. POURQUOI ?

Notre droit du travail est trop souvent un frein pour les entreprises et les salariés. Sa complexité est source d'imprévisibilité et d'insécurité juridique pour les entreprises. Elle constitue un frein à l'embauche et à l'investissement. Le droit français a mauvaise presse auprès des investisseurs étrangers qui préfèrent souvent délocaliser leur activité.

Sa complexité est également source d'insécurité pour les salariés. Simplifier le droit du travail permettrait de leur **garantir des droits réels et respectés, et non des droits virtuels comme aujourd'hui.**

Notre droit du travail ne tient pas assez compte de la diversité des métiers et des entreprises :

- S'agissant de la loi : elle ne tient pas compte des particularismes de chaque métier ;
- S'agissant de l'accord national interprofessionnel (ANI) : il est impossible de trouver un consensus à tous les secteurs et à tous les types d'entreprise ;
- S'agissant des conventions collectives de branche (ou sectorielles) : elles sont encore trop nombreuses et pas réellement représentatives de l'économie d'un secteur, laquelle est souvent dictée par les plus grandes entreprises ;
- S'agissant des accords d'entreprise *:* seuls ces accords permettent à l'entreprise et à ses salariés de s'organiser en tenant compte non seulement du métier mais également de ses spécificités (son histoire, ses effectifs, sa réussite économique, etc.).

Pour garantir **des droits réels** aux salariés tout en permettant aux employeurs et aux salariés de s'adapter aux réalités économiques, il est indispensable de repenser l'articulation des normes constituant notre droit du travail.

II. QUOI ?

La partie législative du Code du travail sera circonscrite aux seules normes auxquelles il est impossible de déroger : il s'agit de l'**« ordre public social » absolu**.

Par exemple : les durées maximales de travail hebdomadaire, la durée maximale de travail quotidien, les règles d'hygiène et de sécurité etc.

Chaque entreprise pourra, avec ses salariés, définir les règles qui lui sont applicables par voie d'accord collectif d'entreprise (voir fiche DT2), sous réserve de respecter cet ordre public social :

- A défaut d'accord collectif d'entreprise, les normes seront définies par la **branche.**
- A défaut d'accord de branche, des normes minimales seront définies par la loi ou les décrets.
- La loi, le décret et l'accord d'entreprise ou, à défaut, de branche **s'imposeront** au contrat de travail.

A la différence des dispositions de la loi El Khomri, l'accord d'entreprise pourra prévoir des dispositions différentes de l'accord de branche dans tous les domaines, y compris par exemple en matière de classification ou de rémunération minimale définies par la branche, qui ne s'appliqueront qu'en l'absence d'accord collectif d'entreprise.

III. COMMENT ?

D'un point de vue juridique :

- Les mesures ci-dessus relèvent de la loi.
- Il n'y a pas d'obstacle constitutionnel :

  ⇒ La loi continuera de définir *« les principes fondamentaux du droit du travail, du droit syndical et de la sécurité sociale »*, conformément à l'article 34 de la Constitution. Le grief tiré de l'incompétence négative du législateur est donc écarté.

  En pratique, le travail législatif s'appuiera sur un travail ministériel préalable qui permettra ensuite une nouvelle codification.

  ⇒ Cet ensemble de mesures est au contraire davantage respectueux des principes inscrits dans le préambule de la Constitution de 1946 : *« Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises »*.

- Il n'y a pas non plus d'obstacle aux niveaux européen et international. Au contraire, ces mesures s'inscrivent dans le cadre de la convention n° 98 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), qui encourage la voie de la négociation collective pour régler les conditions d'emploi (article 4).

Les propositions supposent en toutes hypothèses :

- Une modification des textes législatifs qui doivent systématiquement renvoyer à la négociation collective sous réserve de respecter l'ordre public social ;
- Une modification des textes réglementaires pour fixer, dans chaque domaine, une norme minimale lorsque l'entreprise n'est couverte ni par un accord d'entreprise ni par un accord de branche.

Pour des raisons d'efficacité et de rapidité, **la voie de l'ordonnance devra être privilégiée**.

Toujours par souci d'efficacité, ces mesures devront être groupées avec l'ensemble des propositions en matière sociale.

IV. COMBIEN ?

L'ensemble de ces mesures, de nature législative et réglementaire, n'entraîne pas de conséquences sur les comptes publics.

Des économies sont à attendre de la simplification induite pour les entreprises, les administrations et les juridictions associées. Nous estimons que l'ensemble des mesures portant sur le droit du travail pourraient contribuer à un surcroît de croissance de 0,2 % par an supplémentaire, générant environ 20 Md€ de recettes supplémentaires fiscales et sociales.