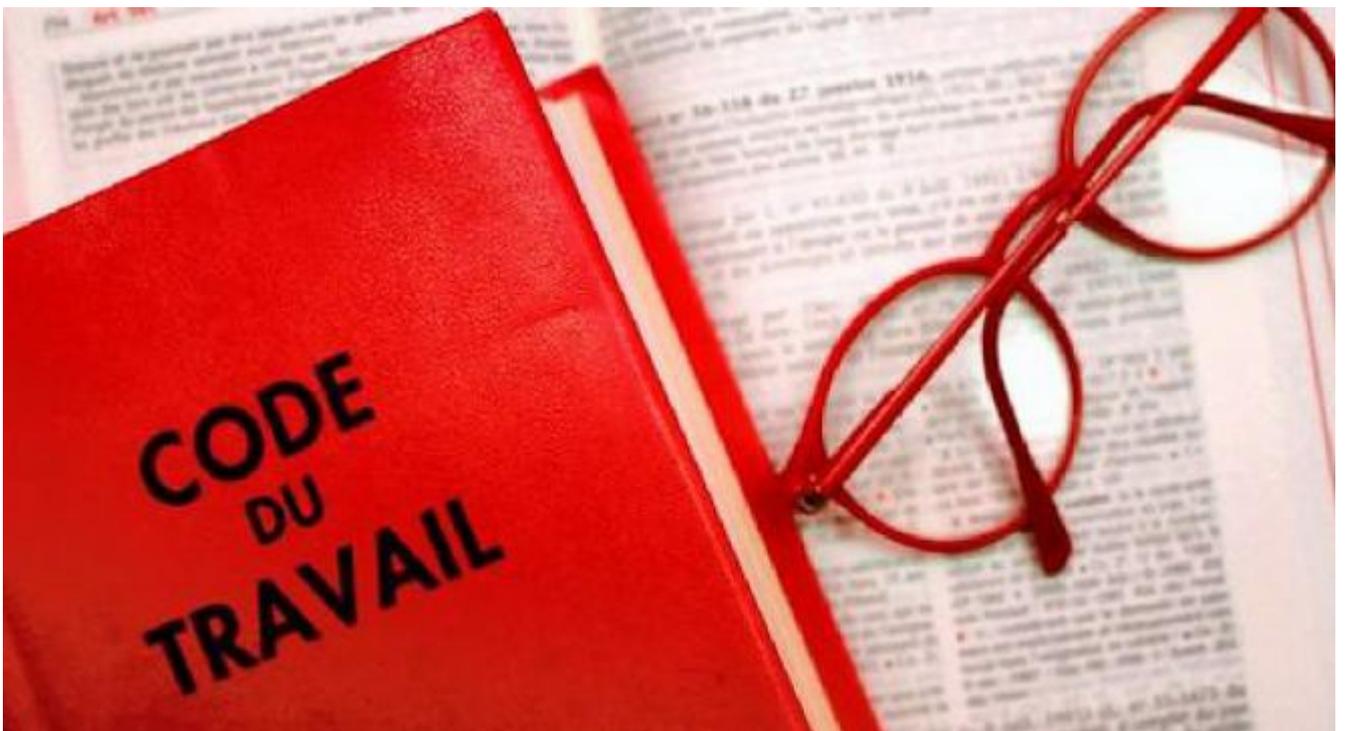


Les cahiers de

MAINTENANT LA GAUCHE

LE SOCIAL AU CŒUR
L'ÉCOLOGIE EN AVANT

POURQUOI LE GOUVERNEMENT NE DOIT PAS SUIVRE LE RAPPORT COMBREXELLE



6 RAISONS MAJEURES POUR S'OPPOSER DE TOUTES NOS FORCES À LA LOGIQUE DU RAPPORT

Les propositions du rapport Combrexelle constituent une véritable bombe à fragmentation pour le droit du travail, une menace pour notre modèle social et nos principes républicains que le gouvernement se doit d'écarter.

1- Pourquoi organiser un tel bouleversement de notre droit du travail ?

La logique du rapport est simple : substituer à un droit du travail d'origine essentiellement législative et jurisprudentielle, qui s'est enrichi au fil des décennies et souvent le fruit d'un rapport de force social dans le pays, un droit contractuel qui privilégie la négociation sur l'intérêt général.

Alors qu'aujourd'hui la loi s'impose aux accords de branche qui eux même font autorité sur les accords d'entreprises, avec pour principe que le salarié bénéficie de la règle qui lui est la plus favorable, le rapport Combrexelle dynamite cette hiérarchie des normes pourtant constitutive de notre modèle social.

Hormis quelques grands principes législatifs, le droit du travail serait désormais défini par un accord majoritaire au niveau de chaque entreprise et de chaque branche. Bien loin de simplifier un droit du travail qui n'est en réalité pas plus complexe que d'autres domaines du droit (pénal, construction...) ces propositions vont le complexifier en développant un droit hétérogène à souhait selon les entreprises.

Pourquoi troquer ainsi le droit du travail pour un maquis de conventions de branches et d'entreprises ?

2- Pour instituer un dumping social à l'intérieur de notre pays

Ce que nous subissons en Europe avec l'absence de règles communes et de critères de convergences qui permet une concurrence déflagrante pour les droits des salariés entre les États membres, le rapport permet de l'importer dans notre pays.

- une véritable bombe à fragmentation pour le droit du travail, une menace pour notre modèle républicain -

En s'attaquant au cadre social commun qu'est le droit du travail applicable à tous (bien sûr avec des adaptations aux branches et aux entreprises) et procédant de la volonté du parlement pour le substituer à un droit applicable qui par nature diffère selon les entreprises et les branches, c'est le *dumping* social qui est ainsi propagé.

Une entreprise pourra encore plus faire pression sur les salariés au motif de la menace pour l'emploi pour remettre en cause toute une série de protections (ex. renouvellement de CDD, horaires conditions de licenciements etc.) avec – on le sait – une finalité, celle de «baisser le coût du travail», donc la rémunération des salariés. Une fois qu'une entreprise l'aura validé, les autres expliqueront



qu'elles doivent s'aligner pour ne pas être pénalisées dans la concurrence... la boucle sera vite bouclée et les droits et les protections des salariés affaiblis.

Si les choix proposés étaient validés, les salariés seraient non seulement moins bien protégés, mais ils seraient aussi moins informés de leurs droits puisque ceux-ci pourraient changer d'une entreprise à l'autre, cela d'autant plus que les CDD et autres modes de travail atypiques se développent et que les salariés changent donc fréquemment d'employeurs.

Sans compter que ceux qui travaillent dans les TPE et PME ne pourraient pas être sous l'influence d'une convention d'entreprise et verraient leurs droits réduits au socle minimal. Car le principe de base est bien de réduire le droit fixé par la loi, donc applicable à tous au minimum.

La réalité est que la loi en fixant des règles communes garantit l'égalité des acteurs, des entreprises dans la concurrence et est la seule véritable protection collective, elle garantit l'égalité de traitement des salariés mais aussi beaucoup celle entre grandes et petites entreprises.

- la loi fixe des règles communes assurant l'égalité des acteurs, l'égalité de traitement des salariés, l'égalité entre entreprises -

3- Pour instaurer un chantage à l'emploi sous couvert de renforcer la négociation

Le rapport prévoit en effet qu'un salarié qui s'oppose à l'application d'un accord collectif verra ses indemnités de licenciement réduites. Le contrat de travail, outil de protection du salarié en raison de sa situation de subordonné vis-à-vis de l'employeur, n'aura donc plus de valeur opposable à un accord d'entreprise qui modifiera les droits du salarié dans un sens plus défavorable que son contrat.

Enfin, ce même salarié qui refuserait par exemple l'application d'un accord de maintien dans l'emploi ne pourrait contester son licenciement en justice exception faite de l'atteinte aux règles touchant à l'ordre public social.

4- Une insécurité juridique déstabilisatrice pour les entreprises

Après la loi transposant l'accord national interprofessionnel (ANI) de 2013 et celle relative au dialogue social et à l'emploi (dite Rebsamen) promulguée il y a moins d'un mois, le gouvernement a donc commandé un rapport à Monsieur Combrexelle censé inspirer de lourdes modifications de notre droit du travail.

Or n'est pas en créant l'incertitude sur le cadre juridique dans lequel les entreprises évoluent que nous les aiderons à retrouver la stabilité dont elles ont besoin pour remplir leurs carnets de commande et embaucher. De la même manière que ce n'est pas



en organisant l'inégalité de leurs conditions de travail en fonction de leur branche ou de leur entreprise que nous favoriserons le bien-être et donc la productivité des salariés.

5- Une offensive libérale d'inspiration anglo-saxonne contre le modèle républicain

C'est notre constitution qui confie au Parlement le soin de définir le droit du travail : en son article 34 «*la loi détermine les principes fondamentaux (...) du droit du travail, du droit syndical et de la sécurité social*».

Les conclusions du rapport vont donc à l'exact inverse de ce principe fort en proposant l'inversion des normes. Pire, il préconise une «*limitation du nombre de réformes législatives du droit du travail*» (un comble quand on en propose une énième) et la mise en œuvre d'un principe selon lequel «*toute disposition nouvelle du code du travail doit être gagée par l'abrogation d'une disposition*». En clair : une limitation de la souveraineté parlementaire pour un domaine réservé.

C'est une vieille bataille des réactionnaires, repeinte en pseudo-adaptation à la modernité : faire basculer notre modèle juridique républicain vers celui du droit anglo-saxon, le contrat entre les parties prenant le pas sur la loi. Il s'agit d'une remise en cause du concept d'intérêt général : «l'intérêt commun» des parties (de certaines parties, qui ne sont pas en position d'égalité) primerait sur l'intérêt général.

- la hiérarchie des normes prévoit le principe de la clause la plus favorable -

Au moment où tant de responsables politiques font de grandes déclarations sur la défense des valeurs républicaines, il ne faut pas dans les faits les combattre insidieusement.

6- Non le droit du travail n'est pas un obstacle à la négociation dans l'entreprise et les branches

Le droit du travail est un obstacle à la réduction des droits puisqu'en effet la hiérarchie des normes prévoit le principe de la clause la plus favorable, c'est-à-dire qu'on ne peut pas négocier de reculs – et encore les accords de compétitivité, promus par Nicolas Sarkozy, puis introduit par l'ANI, permettent d'ores-et-déjà plusieurs «soupleses» en cas de menaces sur l'emploi dans l'entreprise.

S'il y a crise du dialogue social en France, ce n'est pas à cause du droit du travail, mais du faible pouvoir des salariés dans leurs entreprises, d'un management souvent trop hiérarchisé et concentré, d'un rôle de plus en plus important de la finance et de l'actionariat par rapport à ceux qui défendent la pérennité et le développement de l'emploi et des entreprises.



Surtout, aucune des nouvelles propositions du rapport Combrexelle ne suggère de renforcer le nombre de salariés dans les conseils d'administration ou les pouvoirs des comités d'entreprise.

Rien ne prouve que ce démantèlement du droit du travail permette de renforcer l'emploi. Au lieu de donner encore plus de gages au MEDEF, mieux vaudrait lui demander de tenir ses engagements :

où est le million d'emplois pour lequel Pierre Gattaz devait mobiliser le patronat ?

* * *

La France n'a pas besoin d'une nouvelle loi et surtout d'une loi qui fragiliserait davantage les salariés et s'attaqueraient aux principes – y compris constitutionnels – de notre République.





LA COLLUSION TERRA NOVA / INSTITUT MONTAIGNE ou comment les Libéraux de gauche et de droite veulent saper les bases de notre modèle social et républicain

Le Premier Ministre a confié une mission sur la place du dialogue social en France à Jean-Denis Combrexelle, ancien Directeur Général du Travail et Conseiller d'État, dont les conclusions ont été présentées le 9 septembre 2015.

Dans cette perspective, deux *think tanks*, *Terra Nova* et l'*Institut Montaigne* viennent de présenter des rapports, intitulés respectivement «*Réformer le droit du travail*» et «*Sauver le dialogue social*», qui frappent par leur similitude.

Les constats et propositions des rapports *Terra Nova* et *Montaigne*

L'ensemble de ces travaux porte principalement sur la question fondamentale de la place du dialogue social et de la négociation collective dans notre pays, et plus singulièrement sur les relations entre la loi, les différents niveaux de négociation collective et le contrat de travail.

Le constat fait dans les deux rapports est celui d'un dialogue social à bout de souffle, principalement du fait de la trop grande place faite dans notre ordonnancement juridique à l'intervention du législateur et du pouvoir réglementaire au détriment de la négociation collective, principalement d'entreprise.

En réduisant à la portion congrue l'espace laissé à la négociation collective, la place prééminente de la loi et du règlement en matière sociale aurait le double effet pervers de paupériser les salariés en fonction et

de maintenir à la porte de l'entreprise ceux qui sont exclus de l'emploi.

En libérant totalement la négociation d'entreprise et en l'affranchissant du carcan légal et réglementaire, on concilierait du même coup efficacité économique et protection des travailleurs.

Cette libération de la négociation d'entreprise aurait enfin pour vertu de favoriser la syndicalisation, en rapprochant les enjeux syndicaux des problématiques des salariés, ce qui répondrait à la sous-syndicalisation chronique que connaît la France.

Plus concrètement, les rapports publiés proposent de :

- Favoriser «*l'expansion et l'autonomie du droit conventionnel*» au niveau de l'entreprise ;
- Dans un premier temps, faire de la dérogation à la loi et aux règlements par accord collectif de branche et surtout d'entreprise la



règle, sous réserve du droit international et de l'ordre public absolu ;

- Dans un second temps, rendre les normes légales et réglementaires supplétives, c'est-à-dire applicables à défaut seulement d'accord collectif ;
- Poser le principe d'une résistance du contrat de travail par rapport à l'évolution du tissu conventionnel uniquement s'agissant des «éléments substantiels absolus» ; le refus d'une modification des autres éléments provoquerait ainsi un licenciement «*sui generis*», non contestable par le salarié ;
- Pour rendre possible ces évolutions, augmenter le taux de syndicalisation, notamment par la mise en place du «chèque syndical» ;
- Poser le principe des accords majoritaires absolus, devant recueillir les voix de syndicats représentant au moins 50% des salariés (contre 30% aujourd'hui, le seuil de 50% n'existant que pour le droit d'opposition aux accords, sauf exception) ;
- Développer le transfert du pouvoir de négociation collective des organisations syndicales vers les comités d'entreprise ;
- Développer la négociation sur les procédures de négociation elles-mêmes, et remplacer les obligations de négocier par la technique anglo-saxonne du «*Name*

and shame», non contraignante ;

- Remplacer les sanctions pénales en droit du travail par des sanctions administratives ;
- Développer la médiation et l'arbitrage pour la résolution des conflits individuels et collectifs du travail.

Un démantèlement complet de la hiérarchie des normes

Ces présentations de l'état du dialogue social en France, pour le moins schématiques, se heurtent à plusieurs constats et réalités, et imposent quelques rappels historiques.

1. Éléments de diagnostic

La négociation collective en France repose sur une hiérarchie des normes, elle-même fondée sur le principe dit «de faveur», selon lesquels en cas de conflit de normes (loi, règlement, convention de branche, accord d'entreprise ou d'établissement, contrat de travail), il est fait application de la norme la plus favorable aux salariés.

C'est cette hiérarchie des normes en droit social qui a permis depuis près d'un siècle une amélioration lente et progressive de la protection et des garanties sociales des salariés, sous l'impulsion des législateurs et des négociations interprofessionnelles et de branche.

Remettre en cause cette hiérarchie des normes en permettant de façon générale à l'accord d'entreprise de déroger, fût-ce dans un sens défavorable aux salariés, à la loi, aux



règlements et aux conventions de niveau supérieur, entraînerait mécaniquement une inversion de la mécanique progressive de la négociation collective, pour lui substituer un droit conventionnel à la carte, entreprise par entreprise.

2. Rappels historiques

La première grande loi sur la négociation collective telle que nous la connaissons aujourd'hui date de 1936 et du Front populaire, instituant le modèle très français de la convention collective de branche étendue. C'est grâce à ce mécanisme alliant négociation libre des partenaires sociaux et intervention des pouvoirs publics que la quasi-totalité des salariés français bénéficient aujourd'hui, en plus des lois et règlement, d'une convention collective de branche qui leur procure de nombreux avantages et garanties salariaux.

Il convient par ailleurs de rappeler que l'institution de la convention de branche étendue en 1936 était d'abord destinée à égaliser les conditions de la concurrence entre entreprises, afin que le *dumping* social et les mauvaises conditions de travail ne soient plus un outil de concurrence entre entreprises du même secteur d'activité.

Remettre en cause ce rôle régulateur de la loi et de la convention de branche, en libérant totalement la négociation d'entreprise, aurait donc, outre un effet régressif sur les droits des salariés, de lourdes consé-

quences sur les conditions de la concurrence entre entreprises.

3. Un achèvement de la déconstruction de la hiérarchie des normes

Depuis 1982, plusieurs lois successives ont développé ce qu'on a appelé les accords dérogatoires, c'est-à-dire les thèmes sur lesquels le législateur a autorisé que par accord de branche ou d'entreprise, les partenaires sociaux puissent déroger aux normes légales, dans un sens pouvant être moins favorable aux salariés. C'est en matière de salaire, de durée et d'organisation du travail que ces facultés de négociation dérogatoire ont été multipliées : modulation et annulation du temps de travail, travail le dimanche et de nuit, niveau des repos compensateurs.

De plus, la loi Fillon de 2004 a posé le principe que sauf en matière que classifications et de *minima* conventionnels, l'accord d'entreprise prime sur l'accord de branche, dès lors qu'il lui est postérieur et que l'accord de branche n'en dispose pas autrement.

Enfin, en 2013, la loi de Sécurisation de l'emploi, reprenant un accord national interprofessionnel, a posé le principe que des accords majoritaires d'entreprise dits de «maintien de l'emploi» pouvaient prévoir une modification de la durée du travail avec incidence sur le salaire, sans que le contrat de travail des salariés s'en trouve affecté.

Avec cette proposition d'«expansion et d'autonomie» du droit conventionnel,



focalisées sur la négociation d'entreprise, l'idée serait de parachever cette déconstruction de la hiérarchie des normes, en faisant de la négociation d'entreprise le niveau normatif le plus élevé, prévalant en amont sur la loi, les règlements et les accords de niveau supérieur, en aval sur les contrats de travail.

La remise en cause des normes de niveau supérieur se doublerait en effet d'une domination de l'accord d'entreprise sur le contrat de travail, lequel ne pourrait résister que s'agissant des «*éléments substantiels absolus*», restant à définir. Les salariés qui refuseraient un accord de maintien de l'emploi seraient même licenciés selon un licenciement «*sui generis*», autrement dit un licenciement qu'ils ne pourraient contester en justice.

4. Une remise en cause du fait syndical dans l'entreprise

Les rapports commentés prévoient tous deux qu'une plus grande place doit être faite à la négociation directe avec les représentants élus du personnel dans l'entreprise, en lieu et place des organisations syndicales.

Dans l'esprit de leurs auteurs, la place prééminente faite à la négociation d'entreprise doit s'accompagner d'un développement des prérogatives des représentants élus du personnel, notamment du comité d'entreprise, présumés plus au fait de la réalité des préoccupations des salariés.

Pointe ici une mise en cause directe

de la fonction syndicale elle-même, conséquence tirée du constat du faible taux de syndicalisation dans notre pays. L'appel au développement des référendums d'entreprise et à la suppression de la validation par la commission paritaire de branche des accords négociés avec le comité d'entreprise participent de cette même défiance à l'égard du fait syndical dans l'entreprise.

Il existe à cet égard une contradiction entre l'objectif affiché d'une promotion de la syndicalisation et la recherche d'accords majoritaires, et la mise en cause du fait syndical dans l'entreprise. Sauf à considérer que l'objectif est à terme la négociation libre et directe avec le comité d'entreprise, sur une base majoritaire, et l'objectif d'un développement de la syndicalisation un simple vœu pieu.

5. La fin des obligations de négocier dans l'entreprise ?

Le rapport *Terra Nova* prévoit explicitement la substitution de la technique anglo-saxonne du «*Name and shame*» aux actuelles obligations de négocier dans l'entreprise.

Il s'agit pour les auteurs de supprimer les obligations légales de négocier (salaires, temps de travail, égalité hommes-femmes, etc.) pour leur substituer un niveau d'obligation librement décidé par les négociateurs eux-mêmes. S'agissant pour l'essentiel d'obligations de négocier dans l'entreprise, toute norme contraignante



quant à l'obligation d'engager des négociations sur l'ensemble des sujets relèverait donc de son acceptation préalable par l'employeur.

6. L'apparition de l'arbitrage dans les relations du travail

Aux termes des rapports, la conciliation et la médiation dans les conflits du travail, que notre droit connaît déjà, doivent être développés.

Mais il conviendrait d'aller plus loin, en instituant la possibilité de recours à

l'arbitrage privé pour les litiges individuels comme collectifs du travail, à l'instar de ce qui existe dans les relations commerciales.

Dans un cadre posé par accord de branche, entreprises, représentants du personnel et syndicaux et salariés pourraient ainsi s'accorder pour confier la résolution de leur éventuel litige à un arbitre extérieur en lieu et place des juridictions civiles, administratives et prud'homales.

Étienne Colin, avocat



Hollande : «Il faut rendre lisible le code du travail...Il faut adapter le droit du travail à la réalité des entreprises.» #ConfPR L'erreur est entièrement là : il faut adapter les entreprises au respect du droit des humains qui y travaillent

Le code du travail c'est la protection n° 1 des droits de l'homme au travail. Normalement le patronat devrait le promouvoir au lieu de vouloir le faire disparaître.

La constitution est claire : le droit du travail relève du Parlement. Selon son article 34, c'est «la loi (qui) détermine les principes fondamentaux (...) du droit du travail, du droit syndical et de la sécurité sociale».

C'est 110 ans d'histoire qui sont en jeu. Notre pays a séparé le ministère de l'économie et le ministère du travail en 1906. Ce fut un grand progrès historique : car il s'agissait de dire que la construction du droit du travail devait échapper aux exigences sans cesse plus avides de l'économie, des chefs d'entreprise.

On sortait de la catastrophe de Courrières avec plus d'un millier de morts au fond de la mine. Le patron avait fait arrêter les recherches et fait reprendre le travail alors que des mineurs étaient encore vivants au fond de la mine.

Aujourd'hui, c'est bien pire, ce ne sont plus les coups de grisou qui tuent mais les AVC, les arrêts cardiaques : ils font 250.000 morts et la moitié est imputable au travail. L'amiante fait autour de 100.000 morts en 30 ans. Il y a 600 accidents mortels par an, 700 suicides liés au travail, 4.500 handicapés du travail, des dizaines de milliers de maladie professionnelle, 85% sont des TMS, 650 000 accidents du travail par an, on a 15% de précaires, on a 6,1 millions de privés d'emplois.

Le code du travail est une construction sur un siècle. Il exprime cent ans de luttes et de larmes, de sueur et de sang. Chaque alinéa exprime des rapports de force sociaux : il ne peut être ré-écrit par une commission arbitraire et datée, passé à l'acide hors du temps, des syndicats, des salariés.

Mais personne ne peut croire qu'il soit «trop gros» ou encore moins «illisible». C'est le plus petit des codes, il fait 675 p de lois. Et ce n'est certes pas un roman de Françoise Sagan mais il n'a rien de plus «illisible» que tous les autres codes de la République. Que pense le président du code des impôts ?

Le code du travail est beaucoup plus court et plus lisible que les 8 armoires de «contrats», des 700 conventions collectives : dès que le patronat écrit, il complique et rallonge tout. Tandis qu'avec le code du travail, guère plus de 10 lois servent aux prud'hommes.

Vive l'entreprise ?
Le nouveau livre de Gérard Filoche
192 pages. 14,95 €



Les Cahiers de

**MAINTENANT
LA GAUCHE**

LE SOCIAL AU CŒUR
L'ÉCOLOGIE EN AVANT