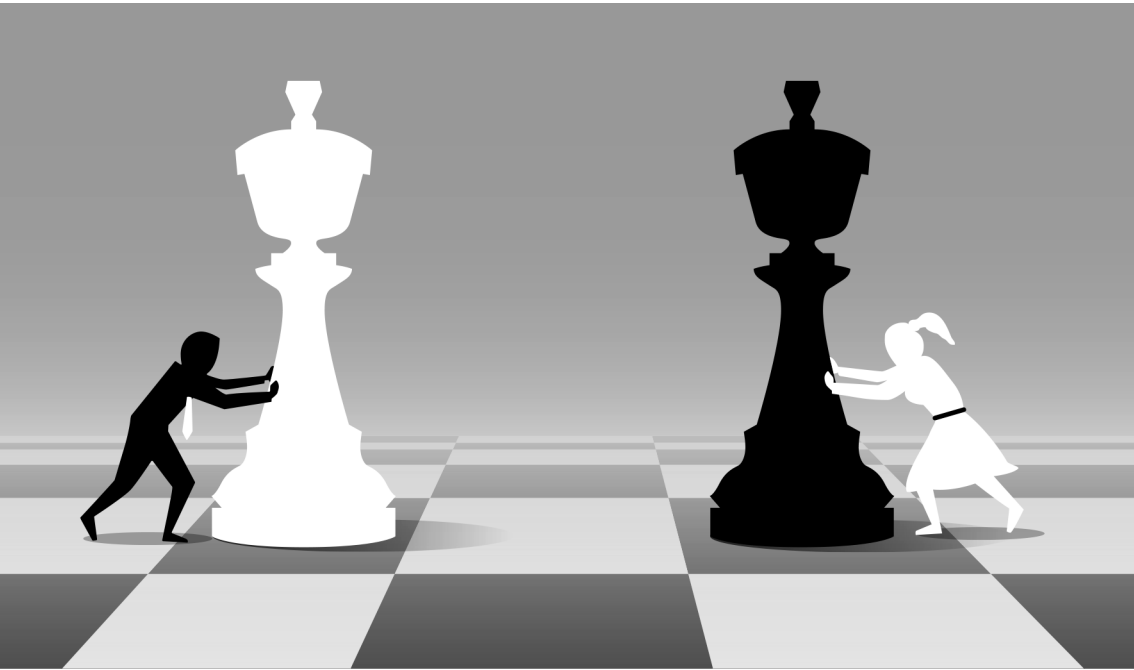


CHRONIQUES du TRAVAIL



Quelles évolutions du dialogue social ?

Des articulations nouvelles entre les niveaux de la négociation collective...
aux nouvelles pratiques des acteurs

Directeur de la Publication : Mario Correia

Comité de Parrainage : Jacques Freyssinet (*économiste*), Jacques Garnier (*économiste*), Eric Verdier (*sociologue et économiste*)

Comité Scientifique : Jessica Attali-Colas (*maîtresse de Conférences en Droit privé, CORHIS, Université Paul Valéry Montpellier III*), Christophe Baret (*professeur des Universités en Gestion, LEST UMR 7317 CNRS, Aix-Marseille Université*), Thierry Berthet (*politiste, directeur de recherches au CNRS, directeur du LEST UMR 7317 CNRS, Aix-Marseille Université*), Alexis Bugada (*professeur des Universités en Droit social, directeur du Centre de Droit Social [CDS], EA 901, Aix-Marseille Université*), Mario Correia (*maître de Conférences en Sociologie du travail à l'IRT et au LEST [Laboratoire d'économie et de Sociologie du travail], Aix Marseille Université, directeur de l'IRT AMU, vice-Président AMU en Santé et Sécurité au Travail*), Vanessa di Paola (*maître de Conférences en Economie, Aix-Marseille Université, LEST, UMR 7317, directrice du Centre associé régional au Céreq d'Aix-en-Provence*), Arnaud Dupray (*ingénieur de recherche au Céreq et chercheur associé au LEST, Aix-Marseille Université*), Henri Eckert (*professeur en Sociologie, GRESCO (EA 3815), Université de Poitiers*), Céline Gasquet (*directrice scientifique, Céreq, Marseille*), Jérôme Gautié (*professeur des Universités en Sciences économiques, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne*), Annie Lamanthe (*professeure des Universités en Sociologie, chercheur au LEST, UMR 7317, Aix-Marseille Université*), Arnaud Mias (*professeur des Universités en Sociologie, PSL (Paris Sciences et Lettres), Université Paris-Dauphine, IRISSE UMR 7170*), Ariel Mendez (*professeur des Universités en Sciences de gestion, directrice du LEST, UMR 7317 CNRS, Aix-Marseille Université*), Claire Morin (*maître de Conférences en Droit privé, IRT, CDS, EA 901, Aix-Marseille Université*), Philippe Mossé (*économiste, directeur de Recherche émérite CNRS, LEST, UMR 7317, Aix-Marseille Université*), Stéphanie Moullet (*maître de Conférences en Économie du travail et de l'éducation, IRT, LEST UMR 7317 CNRS, Aix-Marseille Université*), Jean-François Paulin (*maître de Conférences en Droit privé, IUT [Université Claude Bernard Lyon 1], CNRS UMR 5137, Erds-CERCRID, Saint-Etienne*), Olivier Pujolar (*maître de Conférences en Droit privé, vice-Président en charge des Partenariats et des Territoires, Université de Bordeaux*), Michel Rocca (*professeur des Universités en Sciences économiques, directeur du Master Economie des Organisations, Université Grenoble Alpes, CREG EA 4625*), Vincent Tiano (*docteur en Sociologie, Direction Générale du Travail (DGT), Ministère du Travail, Paris*), Caroline Vanuls (*enseignante-chercheur en Droit social, IRT, LEST, Aix-Marseille Université*), Pierre-Yves Verkindt (*professeur à l'École de Droit de la Sorbonne, Université de Paris 1 Panthéon Sorbonne*), Serge Volkoff (*statisticien, HDR en Ergonomie, chercheur affilié au CEET-CNAM*)

Rédactrices en Chef du n°9 : Stéphanie Moullet, Caroline Vanuls

Secrétaire de Rédaction : Christiane Korol

Ont collaboré à ce numéro : Anne Bustreel, Sylvie Céliérier, Benjamin Dabosville, Geoffroy de Raincourt, Jacques Freyssinet, Christophe Frouin, Mathieu Hallot, Charline Leplat, Claire Morin, Martine Pernod-Lemattre, Franck Petit, Udo Rehfeldt, Mounia Saadaoui, Caroline Vanuls

En couverture : Visuel Shutterstock modifié par Christiane Korol

CHRONIQUES DU TRAVAIL

Quelles évolutions du dialogue social ? Des articulations nouvelles entre les niveaux de la négociation collective... aux nouvelles pratiques des acteurs Sommaire du n°9 - Décembre 2019

► Introduction *(S. Moullet, C. Vanuls)*

1- Norme - Branches / Entreprises / Décentralisation de la négociation

- 1.1 - Le renouveau du dialogue social ? L'articulation branche/entreprise : l'entreprise, niveau de négociation privilégiée *(G. de Raincourt)*
- 1.2 - Le délégué syndical confronté au nouvel environnement juridique de la négociation collective d'entreprise : les défis d'une « refondation » *(B. Dabosville)*
- 1-3 - Restructuration des branches : incidences pour les entreprises et leurs salariés *(C. Frouin)*
- 1-4 - La décentralisation de la négociation collective dans quatre grands pays européens *(U. Rehfeldt)*

2- Les acteurs de la négociation et la question de leurs compétences

- 2-1 - La transparence financière, sésame de l'activité syndicale *(F. Petit)*
- 2-2 - Les modes alternatifs de négociation - La négociation collective d'entreprise en l'absence de délégué syndical *(C. Morin)*
- 2-3 - Les changements dans les contenus et les niveaux de négociation : faut-il des compétences économiques pour les négociateurs ? *(J. Freyssinet)*

3- Quels résultats de la négociation ? Quelques exemples

- 3-1 - Négociation collective et durée du travail dans les entreprises de moins de 50 salariés de la région Paca en 2018 *(C. Leplat, M. Saadaoui)*
- 3-2 - Quel taux de majoration des heures supplémentaires dans les accords d'entreprise signés en région PACA au premier semestre 2018 ? *(C. Vanuls, M. Hallot)*
- 3-3 - Négocier en entreprise l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes : expérience et bilan d'une incitation à la négociation locale *(A. Bustreel, S. Céliérier, M. Pernod-Lemattre)*

► Table des matières

► Appel à contribution - Chroniques du Travail n°10

« Valorisation des Parcours Syndicaux et Formation des Représentants du Personnel »

► LES RÉDACTRICES EN CHEF DU N°9

■ *Stéphanie Moullet, Caroline Vanuls*



Stéphanie MOULLET (1972)

stephanie.moullet@univ-amu.fr

Économiste, maîtresse de Conférences à Aix Marseille Univ, CNRS, LEST, Aix-en-Provence, France, IRT AMU, Centre Associé Régional Céreq, Aix-en-Provence

Thèmes de recherche :

Économie du travail et de l'éducation - Analyse de l'efficacité des systèmes éducatifs - Analyse des discriminations à l'embauche et salariales - Place de l'employeur public dans l'insertion des jeunes

<http://irt.univ-amu.fr>

<http://www.lest.cnrs.fr>



Caroline VANULS (1981)

caroline.vanuls@univ-amu.fr

Juriste en Droit du travail. Enseignante-chercheur à l'IRT d'Aix-Marseille Université (AMU), CNRS, LEST, Aix-en-Provence, France

Thèmes de recherche :

Droit du travail - Relations individuelles et collectives - Santé-travail-environnement

<http://irt.univ-amu.fr>

<http://www.lest.cnrs.fr>



INTRODUCTION

Stéphanie Moullet, Caroline Vanuls

Le thème du dialogue social et de la négociation collective tient une place de premier rang dans les chroniques sociales. Il faut dire que le droit de la négociation collective a été significativement bouleversé par trois réformes successives, survenues en seulement trois ans : la loi « Rebsamen » du 17 août 2015¹, la loi « El Khomri » dite *loi Travail* du 8 août 2016² et l'ordonnance « Macron » du 22 septembre 2017³.

Mais à bien y regarder, depuis sa promotion, le droit de la négociation collective a subi des mutations profondes au cours du temps, en vue sans cesse de favoriser son déploiement. En réalité, c'est l'ampleur et la rapidité de ces dernières réformes qui cristallisent toute l'attention et soulèvent encore aujourd'hui des difficultés et des craintes que le 9^{ème} numéro de *Chroniques du Travail* s'attache à décrypter.

Il convient tout d'abord de rappeler que les conventions et accords collectifs ont toujours occupé une place significative dans le paysage normatif de la régulation des relations professionnelles. Cet ancrage conventionnel se trouve traduit dans la loi et puise ses sources dans le *droit des salariés à la négociation collective*⁴ émanant de leur *droit de participer à la détermination de leurs conditions de travail*, inscrit dans l'article 8 du Préambule de la Constitution de 1946. La promotion de la négociation collective trouve sa première traduction dans la construction même du principe de faveur qui a pris naissance sous la présidence de Léon Blum. La loi du 24 mars 1936⁵ est à l'origine de l'ordre public social qui a permis pour la première fois à une norme conventionnelle de déroger à la loi dans un sens

1. Loi n°2015-994 du 17 août 2015 *relative au dialogue social et à l'emploi*.

2. Loi n°2016-1088 du 8 août 2016 *relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels*.

3. Ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017 *relative au renforcement de la négociation collective* suivie de la loi de ratification n°2018-217 du 29 mars 2018 ratifiant diverses ordonnances.

4. Loi n°71-561 du 13 juillet 1971 *modifiant certaines dispositions du chapitre IV bis du titre II du livre Ier du Code du travail relatives aux conventions collectives de travail ainsi que certaines dispositions du titre II de la loi n°50-205 du 11 février 1950 modifiée, relatives à la procédure de conciliation* - C. trav., art. L. 2221-1.

5. Loi du 24 juin 1936 *modifiant et complétant le chapitre IV bis du titre II du livre Ier du Code du travail « De la convention collective de travail »*, (JORF du 26 juin 1936, p. 6699).

plus favorable au salarié. Aujourd'hui, ce principe est mentionné à l'article L. 2251-1 du Code du travail. Celui-ci dispose qu'« une convention ou un accord peut comporter des stipulations plus favorables aux salariés que les dispositions légales en vigueur. Ils ne peuvent déroger aux dispositions qui revêtent un caractère d'ordre public »⁶.

Il importe ensuite de préciser la quête poursuivie par les normes conventionnelles. Celles-ci ont été pensées dès leur origine⁷ « comme un moyen de restaurer, au niveau collectif, un équilibre entre employeur et salarié qui n'existe pas au stade individuel [du contrat de travail] »⁸, lequel institue un rapport de subordination juridique entre les parties. Dans le même temps, la finalité de la négociation est de fixer des règles qui encadrent les relations de travail, adaptées aux réalités économiques et aux aspirations sociales⁹, à chaque niveau de négociation (branche/entreprise). Ce rôle est en principe assuré par des partenaires sociaux, représentatifs et structurés.

Pendant plusieurs décennies, cette philosophie a été portée par la branche professionnelle, reconnue comme le lieu privilégié de la négociation collective ; la

négociation d'entreprise n'étant consacrée qu'à partir de 1971¹⁰ comme un simple outil d'adaptation de la convention de branche dans un sens plus favorable au salarié. La suprématie de la branche perdure ainsi jusqu'aux dernières réformes de 2016 et 2017. Il n'en demeure pas moins qu'un certain fléchissement de son statut hiérarchique est progressivement observé. C'est à partir de 1982 que la culture de la négociation d'entreprise commence réellement à s'installer dans le paysage conventionnel. Le législateur lui donne cette impulsion en introduisant des thèmes de négociation à ce niveau, distincts de ceux de la branche. L'objectif de la loi « Auroux » du 13 novembre 1982¹¹ est de donner une véritable consistance à l'expression collective des salariés dans l'entreprise, par le rôle conjugué du comité d'entreprise et des organisations syndicales. À cette fin, la présence des syndicats au sein des établissements est affirmée avec force, en leur donnant une place centrale dans la défense collective des droits des travailleurs.

À partir de 1998¹², avec le passage aux 35 heures, on peut considérer que la vocation statutaire de l'accord d'entreprise

6. C'est en 1967 qu'il est reconnu par le Conseil constitutionnel comme principe fondamental en droit du travail au sens de l'article 34 de la Constitution CC. 12 juill. 1967, n°67-46 L (Rec. Cons. const. 1967) : « Lorsque deux normes sont applicables à une même relation de travail, il faut en principe retenir la plus favorable aux salariés ».

7. Loi du 25 mars 1919 *relative aux conventions collectives et aux procédures de règlement des conflits collectifs de travail* (JORF du 28 mars 1919, p. 3181) – Loi n°50-205 du 11 février 1950 *relative aux conventions collectives et aux procédures de règlement des conflits collectifs de travail*.

8. LEROY Y. (2018), « Paradoxe(s) sur ordonnances », *Droit Social*, octobre, p.784.

9. MAZEAUD A., *Droit du travail*, LGDJ, coll. "Précis Domat", 10^e éd., pp.231-232.

10. Loi n°71-561 du 13 juillet 1971.

11. Loi n°82-957 du 13 novembre 1982 *relative à la négociation collective et au règlement des conflits collectifs de travail*.

12. Loi n°98-461 du 13 juin 1998 *d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail* et Loi n°2000-37 du 19 janvier 2000 *relative à la réduction négociée du temps de travail*.

change sensiblement. D'un simple outil d'adaptation de la branche, il tend à devenir un instrument de gestion que les entreprises doivent privilégier dans l'organisation de la réduction du temps de travail. Cette question présentée comme dépendant étroitement du contexte de l'entreprise, de sa taille ou de son activité, la branche est alors placée au second rang. Depuis lors, des ruptures majeures sont intervenues, notamment en 2004¹³ et 2008¹⁴, pour que « les règles gouvernant l'entreprise soient débattues (et négociées) en son sein, écartant (peu à peu) la norme légale, réduite au rang de disposition supplétive, ou celle issue des conventions ou accords de branche, vouée au même sort »¹⁵. Alors que par le biais de certains dispositifs¹⁶, la suprématie de la branche continue de s'imposer pendant plusieurs années, la primauté de l'accord d'entreprise est fortement pressentie. Si celle-ci est enfin consacrée en 2016¹⁷, mais seulement en matière de temps de travail, l'ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017, qui constitue le dernier épisode d'un long processus législatif, cristallise la prédominance de l'accord d'entreprise dans le paysage normatif. Finalement, l'évolution qui vient d'être retracée montre, en réalité, que cette dernière réforme ne constitue pas une réelle révolution, même si elle reste de très grande ampleur. Elle s'inscrit dans le sillage d'une succession de lois

qui ont participé à ce changement de paradigme.

Au fil des évolutions successives, on a donc assisté à un double phénomène. Le premier tient au recul de la loi au profit de la négociation collective. Depuis 1982, la régulation des relations de travail attribue une place centrale à la négociation collective. En 2017, Emmanuel Macron annonce que les ordonnances constituent « un projet qui doit contribuer à favoriser le progrès social et économique pour la France et les Français, (...) par des mesures concrètes et pragmatiques qui dessineront un nouveau droit social dans notre pays, à l'intérieur du cadre défini par la loi, c'est désormais la négociation qui fixera les règles de fonctionnement dans l'entreprise et dans la branche ». Aujourd'hui, il faut tout négocier, quitte à négocier autrement.

Le second phénomène réside dans la décentralisation de la négociation collective qui vise à renforcer la primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche. Il s'agit de privilégier les règles construites par les acteurs de l'entreprise eux-mêmes, plutôt que celles provenant de la branche professionnelle. Il résulte de ce nouveau modèle social un certain nombre de conséquences. D'une part, il se traduit par une extension considérable des champs de la négociation collective d'entreprise. D'autre part, il s'accompagne

13. Loi n°2004-391 du 4 mai 2004 *relative au dialogue social*.

14. Loi n°2008-789 du 20 août 2008 *portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail*.

15. TEYSSIÉ B. (2017), « Les ordonnances du 22 septembre 2017 ou la tentation des cathédrales », *JCP S*, 1294, n°38, 26 septembre.

16. Le législateur a permis à l'accord d'entreprise de l'emporter sur l'accord de branche sous réserve que la branche n'en dispose autrement et en dehors de plusieurs domaines pour lesquels l'ordre public social a continué de s'imposer.

17. Loi n°2016-1088 du 8 août 2016.

d'un bouleversement de la hiérarchie des normes et de l'abandon partiel du principe de faveur entre ces deux niveaux¹⁸.

La prééminence de l'accord d'entreprise dans le paysage conventionnel répond à une double ambition de la part du législateur. L'objectif principal consiste à améliorer la qualité du dialogue social dans les entreprises, afin de leur accorder plus d'autonomie dans la gestion du personnel, en favorisant une négociation de proximité. Dans ce sens, l'accord d'entreprise devient un véritable instrument de gestion visant une meilleure optimisation des normes pour mieux concilier les contraintes économiques et les attentes des salariés. Par cette promotion, le renforcement de la démocratie sociale et du rôle des syndicats dans l'entreprise est également affiché par les réformateurs.

Ce changement statutaire de l'accord d'entreprise suscite toutefois des réactions contrastées. Conçue à l'origine comme un outil de progrès social en faveur des salariés, cette règle conventionnelle se transforme en un outil de performance économique et sociale « susceptible d'orienter la stratégie [des employeurs] en matière de management social »¹⁹. De ce fait, certains thèmes ouverts à la négociation sont dorénavant

d'une importance cruciale pour les entreprises et les partenaires sociaux. Dans cette perspective, sans la barrière de la branche, la crainte, si souvent exprimée par les organisations syndicales, est de passer d'une négociation d'acquisition à une négociation de concession. À cela, il convient de souligner, comme l'avait soulevé Jacques Barthélémy dès 1990, que cette nouvelle stratégie n'atteindra son but que si la légitimité des acteurs est assurée par le jeu d'un équilibre des pouvoirs, facteur de négociation de bonne foi²⁰. Or, la recherche de cette légitimité et de cet équilibre conduit à s'interroger sur la capacité des acteurs à agir efficacement dans les multiples arènes de négociation auxquels ils participent. Cette question se pose avec d'autant plus d'insistance que les syndicats, s'ils gardent la primeur de la négociation, n'en ont plus le monopole. Le Conseil constitutionnel l'a rappelé dans deux décisions récentes²¹, en précisant que si le préambule de la Constitution de 1946 « confère aux organisations syndicales une vocation naturelle à assurer, notamment par la voie de la négociation collective, la défense des droits et intérêts des travailleurs, il ne leur attribue pas pour autant un monopole de la représentation des salariés en matière de négociation collective ». Les négociations alternatives ou dérogoires, c'est-à-dire sans délégué syndical, qui

18. Désormais les thèmes de négociation sont répartis en trois blocs. Le premier regroupe 13 sujets pour lesquels l'accord de branche prime sur l'accord d'entreprise à moins que ce dernier comporte des garanties plus favorables ou au moins équivalentes. Le second comprend 4 thèmes pour lesquels l'accord de branche prime sur l'accord d'entreprise à condition de le prévoir expressément dans une clause dite de « verrouillage ». Le troisième, bien que résiduel est le plus large, car il se compose des matières restantes.

19. BARTHÉLÉMY J. (1990), « La négociation collective, outil de gestion de l'entreprise », *Droit Social*, juillet-août, p.580.

20. *Ibid.*

21. Cons. const, 7 sept. 2017, n°2017-751 DC - Cons. const, 21 mars 2018, n°2018-761 DC.

ont vu le jour dès 1996²², interrogent ainsi la qualité du dialogue social dès lors que la présence syndicale représente en principe un gage d'indépendance par rapport à l'employeur. À cet effet, le développement remarqué des référendums dans les TPE provoque de vives critiques, car il peut porter en germe le risque d'une négociation faussée dans un contexte de subordination juridique.

Ces quelques remarques préliminaires montrent à quel point, deux ans après l'adoption des ordonnances « Macron », le thème de la négociation collective, omniprésent dans les entreprises, soulève encore des questions et des difficultés. Partant de ces observations, le 9^{ème} numéro de *Chroniques du Travail* revient sur les fondamentaux de ce nouveau modèle social, en structurant la réflexion autour de trois chapitres. **Le premier** invite à faire un point sur le phénomène de décentralisation des accords collectifs ainsi que sur le partage des rôles entre la branche professionnelle et l'entreprise. Cette analyse porte sur les objets de négociation et les nouveaux enjeux qui traversent chacun de ces niveaux. **Le deuxième chapitre** rassemble des contributions autour des acteurs appelés à négocier et des compétences économiques requises pour parvenir à un dialogue social de qualité. Enfin, pour illustrer les

apports théoriques des deux premières parties, **le troisième chapitre** propose quelques résultats de négociation sur les thématiques du temps de travail et de l'égalité professionnelle.

Dans son premier chapitre, le dossier entend revenir sur les défis de la décentralisation de la négociation collective en insistant sur l'articulation entre l'entreprise et les branches professionnelles ainsi que sur les nouveaux enjeux qui gravitent autour de ces deux niveaux de négociation.

Partant du constat que la négociation d'entreprise arrivait à bout de souffle, l'ordonnance « Macron » n°2017-185 du 22 septembre 2017 s'est fixé comme objectif d'encourager le dialogue social de proximité. « En 2016, 15% des entreprises comprenant au moins 10 salariés²³ ont engagé au moins une négociation collective, tous thèmes confondus. [...] Ce taux s'élève à 85% lorsqu'un délégué syndical est présent dans la structure, et à 6% en son absence. [...] 80% de ces entités ont conclu un accord. Ce taux augmente avec la taille de l'unité : 72% pour les entreprises de 10 à 49 salariés et 90% dans celles employant 500 salariés ou plus »²⁴. Mais l'ambition des réformateurs n'est pas aussi évidente à réaliser qu'elle puisse paraître, dans un contexte marqué par des remaniements législatifs

22. Loi n°96-985 du 12 nov. 1996 relative à l'information et à la consultation des salariés dans les entreprises et les groupes d'entreprises de dimension communautaire ainsi qu'au développement de la négociation collective.

23. Du secteur marchand non agricole.

24. Extrait de la note d'étape sur les travaux du comité d'évaluation : FRANCE STRATÉGIE (2018), *Évaluation des ordonnances relatives au dialogue social et aux relations de travail*, décembre. (Les chiffres énoncés sont tirés des résultats suivants : DANIEL C. (2018), « La négociation collective d'entreprise 2016 », *Dares Résultats*, n°058, décembre ; MINISTÈRE DU TRAVAIL (2018), *La négociation collective en 2017*, Bilans et Rapports.

successifs perçus comme déstabilisants²⁵. Il faut reconnaître que ces dernières évolutions intervenues en peu de temps ne facilitent pas leur appropriation par les acteurs concernés (aussi bien du côté des employeurs que des représentants des salariés) lesquels doivent mobiliser beaucoup de temps et d'énergie non seulement pour maîtriser ces nouvelles références législatives et réglementaires, mais pour disposer également de repères suffisants aussi bien sur les techniques que les sujets ouverts à la négociation²⁶. Ces exigences peuvent conduire les parties prenantes à repousser l'engagement du dialogue social dans l'entreprise. Ainsi, pour mieux se saisir des modalités et des thèmes prévus par les textes, **Geoffroy de Raincourt** apporte un éclairage synthétique du cadre réglementaire qui tend à renouveler les pratiques de négociation. À travers cette présentation, l'article a pour objet d'outiller, sur le plan juridique, les praticiens pour qu'ils soient en capacité d'élaborer une norme collective sur mesure, adaptée aux particularités locales et au contexte économique et social de l'entreprise. Le cadre réglementaire ainsi posé, **Benjamin Dabosville** propose, quant à lui, une lecture plus analytique et critique de ces évolutions juridiques. Mettant en lumière les changements significatifs

intervenues ces dernières années, l'auteur se demande si le cadre législatif issu des ordonnances « Macron » est susceptible d'atteindre l'objectif affiché : décentraliser et dynamiser la négociation de proximité. Pour appuyer sa démonstration, il prend le parti utile de se placer du point de vue des négociateurs pour analyser les répercussions de ces transformations sur leur mentalité et leur comportement. Plus exactement, cette contribution interroge en creux la capacité de chacun, employeur et syndicats représentatifs, à s'emparer des objets et techniques dont la complexité croissante est manifeste. L'auteur regarde, plus attentivement, cette question du point de vue des délégués syndicaux compte tenu de l'enjeu de leur signature au regard des nouvelles règles d'articulation entre les normes conventionnelles et légales.

L'ensemble des réformes menées ces dernières années n'ont pas échappé à une certaine influence provenant de sources multiples²⁷ : rapports publics²⁸, recommandations européennes et internationales²⁹, doctrines économiques. Les expériences étrangères représentent aussi un sujet d'inspiration. En effet, le cas de la France n'est pas singulier. D'autres pays, traditionnellement caractérisés par une prédominance de la branche professionnelle sont aussi entrés dans un

25. Note d'étape sur les travaux du comité d'évaluation : FRANCE STRATÉGIE (2018), *Évaluation des ordonnances relatives au dialogue social et aux relations de travail*, décembre.

26. Propos recueillis auprès de Vincent Mégret, DRH et co-président de l'ANDRH PACA, table ronde organisée au cours de la journée d'étude *Le dialogue social. Bilan et perspectives après les ordonnances travail*, Aix-Marseille Université, IRT, 27 sept. 2018 [<http://irt.univ-amu.fr/journee-etude-2018>].

27. SACHS T. (2017), « Les réformes 2017 : Quels principes de composition ? », *Droit Social*, décembre, p. 1008 (in Dossier « La réforme du droit du travail. Ordonnances du 22 septembre 2017 »).

28. Exemple : Rapport J.-D. Combrexelle relatif à la négociation collective, au travail et à l'emploi, 9 septembre 2015.

29. Recommandation du semestre européen, juillet 2017 - Études économiques de l'OCDE, France, septembre 2017.

processus de décentralisation des accords collectifs, accentués parfois par des réformes du droit du travail. C'est la situation de l'Allemagne, de l'Italie ou encore de l'Espagne qu'**Udo Rehfeldt** s'attache à comparer. L'intérêt est de replacer la France dans un contexte européen de trajectoires nationales et de réformes engagées depuis 2008 sur ce sujet, pour comprendre des cas étrangers. L'étude porte ainsi sur l'évolution des règles de la négociation dans une perspective de comparaison internationale. De ce point de vue, sont mises en perspective les mutations actuelles du cadre juridique français avec les réformes qui se jouent ailleurs en Europe. Partant de là, l'article analyse les formes par lesquelles ces changements ont été introduits, en opérant une distinction entre celle imposée par l'État et celle « coordonnée » avec ou par les acteurs sociaux. Les résultats qui en ressortent sont très différents selon les configurations nationales.

L'émancipation des accords d'entreprise conduit aussi, et naturellement, à s'interroger sur le devenir de la branche professionnelle. La priorité qui leur est donnée fait émerger, sans conteste, la crainte d'assister progressivement à un recul, voire un déclin de la branche. Dans un contexte marqué par un accroissement des souplesses octroyées aux entreprises pour négocier au plus près de la réalité du terrain, les branches professionnelles, « qui ont toujours été perçues comme la

loi de la profession », parviendront-elles à assurer la mission de régulation de la concurrence qui lui est pourtant assignée par le législateur ? Qu'advientra-t-il du rôle des partenaires sociaux à ce niveau ? L'importance de ces questions est d'autant plus considérable que le chantier de restructuration des branches est lancé depuis quelques années³⁰ dans une logique de réduction. Afin de diminuer le nombre de branches professionnelles de 700 à 200 branches à l'horizon 2019, les pouvoirs publics ont introduit, dans le Code du travail, plusieurs mécanismes visant, d'une part, à opérer des rapprochements administrés, d'autre part, à encourager les partenaires sociaux à trouver par eux-mêmes les formes de regroupements³¹. Le législateur a ainsi déterminé les contours de ce processus de restructuration des branches professionnelles³², avant de prévoir les mesures pour en accélérer la mise en œuvre³³. Le paysage conventionnel devrait donc, à terme, se trouver considérablement modifié. D'autant plus que le Ministère du Travail a confié en début d'année 2019 la rédaction d'un rapport d'étape à Pierre Ramain (maître des requêtes au Conseil d'État) en vue de faciliter l'accélération de ce mouvement et de sécuriser la recomposition des familles professionnelles. Dans ce sens, le gouvernement exprime sa volonté de descendre à 100, voire à 50 le nombre de branches, par le biais de nouveaux critères additionnels

30. La réforme impulsée par J.-D. Combrexelle en 2013 a été initiée par la loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

31. Loi n°2014-288 du 5 mars 2014.

32. Loi n°2015-994 du 17 août 2015 et n°2016-1088 du 8 août 2016.

33. Ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017.

à ceux déjà arrêtés par les textes en vigueur. Cette mission - qui consiste en une étude méthodologique, à la fois technique et juridique, de cette restructuration - s'inscrit dans le prolongement de la loi du 5 septembre 2018³⁴ pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Ce texte a légitimé les compétences de la branche en matière de formation professionnelle et d'apprentissage. Ainsi, l'un des objectifs principaux poursuivis par ce travail serait de permettre aux branches d'assurer pleinement leur nouvelle responsabilité sur ces sujets prioritaires, à partir d'une future mesure de la représentativité syndicale en 2020. Cela ne fait aucun doute, cette recomposition drastique aura des incidences sur les relations de travail dans les entreprises relevant d'une convention collective de branche, du fait de leur adhésion à l'une des organisations patronales signataires ou de l'extension du texte concerné. Pourtant, durant ces derniers mois, toute l'attention s'est centrée sur la primauté des accords d'entreprise si bien que le sujet de la restructuration est demeuré dans l'ombre. Compte tenu des enjeux qui restent assez méconnus par les acteurs de l'entreprise, **Christophe Frouin** décide de développer ce processus de restructuration pour permettre d'en cerner les contours. Dépeignant rapidement les conséquences du morcellement actuel du paysage conventionnel, l'article examine l'esprit des dernières réformes

qui impulsent le regroupement des branches, voire l'oblige et l'accélère, à travers une série d'outils, certains incitatifs, d'autres plus contraignants. En effet, l'administration peut restructurer les branches, à marche forcée, sous certaines conditions. Cette possibilité vient justement de faire l'objet d'une décision du Conseil constitutionnel, à l'occasion d'une question prioritaire de constitutionnalité, dans laquelle les Sages s'appuient sur la liberté contractuelle pour ne pas laisser à l'autorité ministérielle une latitude trop excessive dans l'appréciation des motifs susceptibles de justifier la fusion³⁵. Dans cette démarche de restructuration que l'auteur estime nécessaire, celui-ci, d'une part, définit les objectifs auxquels doit répondre une branche pour les employeurs et les salariés, afin de ne pas disparaître face à la prédominance des accords d'entreprise. D'autre part, il ne manque pas de soulever les difficultés qu'emporte cette réforme au long cours pour les partenaires sociaux, compte tenu des objectifs de réduction et des calendriers imposés difficilement atteignables³⁶.

Dans son **deuxième chapitre**, le dossier porte l'attention sur les acteurs de la négociation collective en précisant qui peut participer aux négociations du côté des salariés et quelles sont les compétences dont le négociateur doit disposer pour le faire efficacement.

Rappelons que la négociation et la conclu-

34. Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

35. Cons. const., Décision n°2019-816 QPC du 29 novembre 2019 [<https://www.conseil-constitutionnel.fr/decision/2019/2019816QPC.htm>].

36. Au moment de la rédaction de cet article en vue de sa parution dans ce nouveau numéro de *Chroniques du Travail*, le rapport Raiman n'était pas encore publié.

sion d'un accord collectif d'entreprise relèvent d'abord des attributions du délégué syndical. Car le droit à la négociation collective est l'une des principales prérogatives du syndicat. Cette prérogative est elle-même attachée à la condition de représentativité syndicale soumise à sept critères cumulatifs définis par la loi du 20 août 2008³⁷ : le respect des valeurs républicaines, l'indépendance, une ancienneté minimale de deux ans, l'influence caractérisée par l'activité et l'expérience, les effectifs d'adhérents et les cotisations, l'audience établie en fonction des résultats obtenus lors des élections professionnelles et la transparence financière³⁸. Depuis cette date, les organisations syndicales sont donc tenues de s'engager sur la voie de la transparence financière via la tenue et la publication de leurs comptes suivant des normes comptables précises. L'enjeu est de rendre publique la part de financement par la cotisation des adhérents, considérée comme facteur de légitimité. C'est bien là l'esprit de la loi qui fait de la transparence financière l'un des principaux critères de représentativité syndicale. En dressant un panorama des dispositions légales, réglementaires et jurisprudentielles relatives à cette condition, **Franck Petit** propose une contribution originale à ce numéro de la revue, ce sujet étant jusqu'ici très peu investigué. On y trouve exposé le socle de la transparence financière c'est-à-dire les outils de sa mise en œuvre et la

généralisation de cette exigence poussée par la jurisprudence. L'auteur fait également état des sanctions si cette obligation n'est pas respectée. Car, si l'opacité des comptes syndicaux peut conduire à des sanctions, la première d'entre elles sera le procès en contestation de représentativité, écartant l'organisation syndicale de la table des négociations si ses comptes ne sont pas établis correctement ou ne sont pas publiés.

Contribuer à adapter les règles du Code du travail aux besoins de l'entreprise, en prenant en compte ses propres réalités, tel est l'argument central qui fonde la décentralisation des négociations collectives. Parce qu'acteur majeur de la négociation au niveau l'entreprise, le délégué syndical dans son rôle fait face à l'injonction à négocier et à la nécessité de le faire sur un nombre croissant de thèmes. Cependant, on sait que la présence syndicale est loin d'être uniforme, largement dépendante de la taille et du secteur de l'entreprise. De sorte que, nombre d'entreprises sont dépourvues de délégué syndical. Dans la logique des réformateurs de permettre partout la négociation, le législateur a fixé les différentes modalités pour négocier dans les entreprises dépourvues de délégué syndical. L'idée n'est pas nouvelle. Les premiers modes de négociation dérogatoires (c'est-à-dire sans délégué syndical) ont été initiés par la Cour de cassation dès 1995³⁹ puis consacrés par la loi du 12 novembre 1996⁴⁰. Les lois successives

37. Loi n°2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

38. Les sept critères de représentativité sont énoncés à l'article L. 2121-1 du Code du travail.

39. Soc., 25 janvier 1995, n° 90-45.796, obs. BORENFREUND G. (1995), *Droit social*, p.274.

40. Loi n°96-985 du 12 nov. 1996 relative à l'information et à la consultation des salariés dans les entreprises et les groupes d'entreprises de dimension communautaire ainsi qu'au développement de la négociation collective. Cette loi a été impulsée par l'Accord National Interprofessionnel du 31 oct. 1995 relatif aux négociations collectives.

n'ont alors cessé de réaménager ces alternatives entre la représentation élue du personnel et le mandatement syndical pour renforcer la négociation de proximité et la participation des salariés au dialogue social dans l'entreprise⁴¹. Les ordonnances « Macron » du 22 septembre 2017 ainsi que la loi de ratification du 31 mars 2018 apportent une nouvelle pierre à l'édifice⁴². L'article de **Claire Morin** expose avec précision les conditions dans lesquelles l'employeur peut justement engager la négociation d'un accord collectif en l'absence de délégué syndical, quelle que soit la taille de l'entreprise. Il montre que ces modes alternatifs de négociation occupent désormais une place non négligeable. Celle-ci est dessinée par des dispositions spécifiques relativement nombreuses, tout en relevant, sur d'autres versants, du droit commun de la négociation collective. Ces dispositions rendent théoriquement possible la conclusion d'accords dans les petites entreprises, voire les TPE. Ceci étant, l'auteur souligne la complexité des textes susceptible d'ébranler l'effectivité des négociations.

Délégué syndical, acteur « traditionnel » ou autres acteurs plus novices - élus ou salariés mandatés -, les uns et les autres font face à un champ de la négociation devenu gigantesque. Au cours des dernières années, les obligations de négocier

n'ont eu de cesse de se multiplier et les thèmes de se complexifier. De ce point de vue, la formation des négociateurs est devenue une nécessité pour s'assurer d'une part de l'efficacité et de l'issue des négociations, et d'autre part du contenu des accords et de leurs mises en application. À ce point s'ajoute celui des transformations socio-économiques des dernières décennies au cours desquelles les enjeux de défense et de promotion de l'emploi sur un marché concurrentiel et globalisé sont toujours plus importants. Par conséquent, ce contexte fait de l'analyse économique des situations une compétence déterminante des négociateurs. En même temps que la décentralisation du dialogue social rend de plus en plus indispensable l'acquisition de nouveaux savoirs pour acteurs, s'interroger sur la nature des connaissances économiques dont ces derniers doivent se doter, tel est l'objet de la contribution de **Jacques Freyssinet**. Pour ce faire, l'auteur retrace l'évolution des exigences en la matière, depuis l'origine du mouvement syndical jusqu'à ce jour. Cette approche historique met en exergue non seulement le changement des enjeux de la négociation, mais également les bouleversements juridiques qui les accompagnent ou les sous-tendent et par là, le nécessaire renforcement des compétences des négociateurs syndicaux.

41. Sur l'évolution des modes alternatifs de négociation, voir HALLOT M., VANULS C. (2019), « L'élargissement des acteurs de la négociation dans l'entreprise : la fin du monopole syndical », in BERTHET T., VANULS C. [dir.], *Vers une flexibilité à la française ? Regards croisés sur les évolutions professionnelles au prisme des réformes du travail et de l'emploi*, Octares éd., pp. 85-114.

42. Ordonnance n°1385-2017 du 22 septembre 2017 et Ordonnance n°2016-1386 du 22 septembre 2018 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, suivies de la loi de ratification n°2018-217 du 29 mars 2018 ratifiant diverses ordonnances.

Pour autant, leurs acquis doivent continuer à être fondés aussi bien sur des connaissances d'ordre théorique que sur celles se construisant sur la base de l'expérience syndicale.

Le **troisième et dernier chapitre** de ce dossier porte la focale sur quelques exemples de résultats produits par des négociations collectives en entreprise.

Quelle est la dynamique de production de la norme conventionnelle depuis que l'accord d'entreprise prime, dans un très large champ, sur l'accord de branche ? Et dans la mesure où plusieurs catégories d'acteurs sont invitées à négocier, qu'en est-il effectivement ? Pour répondre à ces questions, deux contributions, étroitement liées, portent sur la conclusion de textes au cours de l'année 2018 sur le thème du temps de travail, en région PACA. Si ce sujet fait partie de la négociation obligatoire dans les organisations dotées de délégués syndicaux, il intéresse aussi toutes les entreprises, quelle que soit leur taille. De sorte qu'il est possible de commencer l'analyse par recenser les textes en fonction de ce critère de taille, mais aussi en fonction du secteur d'activité et de la qualité des signataires. **Charline Leplat** et **Mounia Saadaoui** s'intéressent donc aux accords signés en PACA dans les structures de moins de 50 salariés, lesquelles sont en très grande majorité dépourvues représentation syndicale. Cette étude permet de cerner la façon dont les employeurs et les partenaires sociaux ont appréhendé les nouveaux dispositifs alternatifs de négociation, en particulier le référendum d'entreprise qui fait appel à la participation directe des salariés des petites entreprises.

En considérant la négociation du temps de travail portant particulièrement sur les taux de majoration des heures supplémentaires, l'article de **Caroline Vanuls** et **Mathieu Hallot** approfondit la précédente contribution en analysant finement 49 accords répertoriés dans la région. L'article met en évidence le relatif dynamisme de la négociation sur le thème considéré pour les très petites entreprises. Il montre également la difficulté d'aboutir à une négociation *a priori* favorable aux salariés quand d'autres que les délégués syndicaux sont les acteurs du dialogue social.

La dernière contribution de ce chapitre considère toujours la dynamique de la négociation collective, mais cette fois au niveau national. L'article d'**Anne Bustreel**, **Sylvie Célérier** et **Martine Pernod-Lemattre** dresse un bilan original de la négociation sur le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, émanant du niveau de l'entreprise sur une période de dix années. Les contributrices ne cherchent pas à analyser les textes eux-mêmes, comme de plus en plus de travaux récents le font. Mais il s'agit d'identifier les caractéristiques des établissements qui expliquent - par des analyses toutes choses égales par ailleurs - le fait d'être dans des catégories d'établissements -préalablement définies par l'analyse - plus ou moins actives en la matière. L'originalité de la contribution tient tout d'abord aux données mobilisées : un appariement entre l'enquête REPONSE 2010 (Relations professionnelles et négociations d'entreprise) et la base exhaustive des textes issus de la négociation d'entreprise 2005-2016 de

la Direction Générale du Travail. Elle relève ensuite de l'usage de traitements économétriques pour mettre en évidence les facteurs relatifs aux établissements qui agissent sur la production de textes. Si l'on voit apparaître une certaine hétérogénéité de la dynamique de négociation sur l'égalité professionnelle depuis une décennie selon les caractéristiques des entreprises, le constat général est le suivant : le sujet reste une préoccupation mineure. Globalement, il apparaît que la production d'accords sur ce thème dépend grandement de la structuration des relations de travail « en local ». De sorte que, c'est là où la régulation des relations de travail est structurée et active, là où l'engagement sur la question est ancien, que l'activité conventionnelle est relativement féconde.

En conclusion, ce 9^{ème} numéro de *Chroniques du travail* traite des dispositions qui redéfinissent les prérogatives des différents niveaux de négociation collective. Les dernières évolutions législatives tendent à modifier les pratiques des partenaires sociaux en la matière au niveau des branches et des entreprises. Au moment de la publication des articles qui composent ce numéro, il est trop tôt pour apprécier si les Ordonnances « Macron » atteignent l'objectif affiché, celui de dynamiser la négociation de proximité, et de renouveler le dialogue social dans l'entreprise. Notre revue apporte cependant un certain nombre de premiers résultats, encore partiels, amenés à être confirmés par des recherches ultérieures. En particulier, on peut continuer à s'interroger sur la manière dont les entreprises vont se

saisir des possibilités de négociation offertes par la loi en fonction des thématiques retenues et pour quels effets sur le contenu des accords. À ce propos, sur le thème de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les récentes publications de l'Index et les obligations associées de négociation pour la mise en œuvre de mesures correctives vont nécessairement agir sur la dynamique des négociations. Enfin, à ce jour, reste entière la question de savoir comment le nouveau rôle attribué à chaque niveau de négociation ainsi que toutes les nouvelles prérogatives des négociateurs vont affecter les relations de travail.



Mario CORREIA

Directeur de l'Institut

Directeur de publication de Chroniques du Travail

L'Institut Régional du Travail d'Aix-Marseille Université déménage en janvier 2020 à Marseille, au 6^{ème} étage du 63 La Canebière. Cela faisait 60 ans qu'il siégeait dans la bastide du peintre orientaliste Henri Emilien Rousseau à Aix-en-Provence.

Une nouvelle page va donc s'écrire pour l'IRT...

Beaucoup plus facilement joignable en transport en commun, nous disposerons à Marseille de locaux plus fonctionnels et de plus de salles de formation. Nous vous y attendons dès le 6 janvier 2020...



*
60 ans
Institut Régional
du Travail
Aix-Marseille Université

CHRONIQUES du TRAVAIL... ou comment « concilier rigueur et lisibilité, et assurer une fonction qui n'est pas d'initiation ou de vulgarisation, mais de diffusion des résultats de la recherche » (*selon Jacques Freyssinet, membre du Comité de Parrainage de la revue*).

La double spécificité de cette revue, pluridisciplinarité appliquée au champ du travail et utilité sociale, rare dans un domaine où les logiques disciplinaires sont dominantes, vise à rapprocher chercheurs, acteurs publics, militants syndicaux pour progresser dans la connaissance du monde du travail et du monde syndical. *Chroniques du Travail* devient une revue de référence des sciences sociales du travail.


La revue est hébergée par l'Institut Régional du Travail d'Aix-Marseille Université (AMU). Fondé en 1960 par François Sellier, professeur d'économie du travail et spécialiste des relations industrielles, l'Institut est donc une composante d'AMU.

L'Institut Régional du Travail d'Aix-Marseille Université, avec les dix autres Instituts du Travail français, apporte une contribution universitaire à la formation des militants syndicaux appartenant aux principales organisations ouvrières confédérées et des acteurs sociaux (pour ce qui le concerne, de la région PACA).



prix : 20€

Edition et Publication : IRT
63 La Canebière - 13001 Marseille
<http://irt.univ-amu.fr>

Mise en page et Impression : Studio  **Empreinte**
20, boulevard de la Fédération - 13004 Marseille
www.empreinte-std.com



ISBN : 978-2-9540832-8-5
ISSN : 2257-5650