



Direction des études

Promotion 2003-2005 **« Romain GARY »**

Séminaire relatif au **« *Dialogue social* »**

Groupe n° 14: Dialogue social et cadre législatif

Juillet 2004

Exemplaire personnel de : M.

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION	3
1 UNE NEGOCIATION COLLECTIVE DEPENDANTE DU CADRE LEGISLATIF	5
1.1 LA PREPONDERANCE DE LA LOI EN MATIERE DE DROIT DU TRAVAIL	5
1.1.1 LE ROLE HISTORIQUE DE LA LOI DANS L'ESSOR DU DIALOGUE SOCIAL	5
1.1.2 LE ROLE DE LA LOI CONSACRE PAR LA CONSTITUTION	6
1.1.3 UNE ARTICULATION DES NORMES FIXEE PAR LE LEGISLATEUR	7
1.2 QUELQUES MARGES DE MANOEUVRE ACCORDEES A LA NEGOCIATION COLLECTIVE	9
1.2.1 LA LOI INCITATIVE	9
1.2.2 L'ACCORD, SOURCE D'INSPIRATION DE LA LOI	10
1.2.3 L'APPARITION DES ACCORDS DEROGATOIRES A LA LOI	11
1.3 UNE SITUATION DEVENUE PROGRESSIVEMENT INADAPTEE AU CONTEXTE SOCIO-ECONOMIQUE	12
1.3.1 DES LOIS PLUS DETAILLEES	12
1.3.2 LES TRANSFORMATIONS DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE	13
1.3.3 LA REVENDICATION DE PLUS D'AUTONOMIE DES PARTENAIRES SOCIAUX	14
2 ENJEUX D'UNE NOUVELLE ARTICULATION ENTRE CADRE LEGISLATIF ET NEGOCIATION COLLECTIVE	16
2.1 UNE DELICATE DEMARCATION DES CHAMPS DE LA LOI ET DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE	16
2.1.1 DES DIFFICULTES A FIXER DES CHAMPS DISTINCTS	16
2.1.2 LA CONFRONTATION DE DEUX LEGITIMITES	18
2.1.3 LE CHOIX D'UNE MEILLEURE ASSOCIATION DES PARTENAIRES SOCIAUX EN AMONT DE L'ELABORATION DES NORMES	20
2.2 UN IMPACT FORT DE LA LOI SUR LA DYNAMIQUE DE LA NEGOCIATION : LA NOUVELLE ARTICULATION ENTRE LES ACCORDS COLLECTIFS	22
2.2.1 L'AUTONOMIE DES NIVEAUX DE NEGOCIATION : GAGE D'APPROPRIATION DE NOUVEAUX CHAMPS	22
2.2.2 UNE EVOLUTION IMPORTANTE DE LA HIERARCHIE DES NORMES NEGOCIEES	23
2.2.3 DES EFFETS ENCORE INCERTAINS MAIS SUJETS A CONTESTATION	24
2.3 L'EXIGENCE DE LEGITIMITE ACCRUE DES PARTENAIRES SOCIAUX, CONTREPARTIE DE LEUR RESPONSABILISATION	26
2.3.1 REPRESENTATIVITE ET LEGITIMITE : CONDITIONS DE L'AUTONOMIE ACCRUE DES PARTENAIRES SOCIAUX	26
2.3.2 UNE REPONSE CENTREE SUR LA LEGITIMITE DES ACCORDS PLUTOT QUE SUR CELLE DES ACTEURS	27
2.3.3 DE NOUVELLES PRATIQUES QUI SERONT LENTES A EMERGER	28

3 PRECONISATIONS	30
3.1 INSTAURER UNE VERITABLE CONCERTATION ENTRE LE LEGISLATEUR ET LES PARTENAIRES SOCIAUX	30
3.1.1 ASSOCIER DAVANTAGE LES PARTENAIRES SOCIAUX AU PROCESSUS D'ELABORATION DES NORMES	30
3.1.2 AMELIORER LES ECHANGES ENTRE LE PARLEMENT ET LES PARTENAIRES SOCIAUX	34
3.1.3 DEVELOPPER UNE EVALUATION COMMUNE DE LA LEGISLATION EN MATIERE DE DROIT DU TRAVAIL	36
3.2 REORGANISER LA COMPLEMENTARITE ENTRE LA LOI ET LA NEGOCIATION COLLECTIVE	36
3.2.1 RECENTRER L'INTERVENTION DU LEGISLATEUR	37
3.2.2 RENDRE PLUS EFFECTIVE LA PLACE DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE DANS L'APPLICATION DES NORMES LEGISLATIVES	38
3.2.3 STABILISER ET SECURISER LE CADRE DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE	39
3.3 CREER LES CONDITIONS D'UNE NEGOCIATION EQUILIBREE ENTRE LES PARTENAIRES SOCIAUX	40
3.3.1 FACILITER LES MODES DE CONCLUSION ET DE SUIVI DES ACCORDS	41
3.3.2 GARANTIR DES MOYENS AUX NEGOCIATEURS	42
3.3.3 FAVORISER LA NEGOCIATION DANS LES BRANCHES ET LES PME	44

INTRODUCTION

Le dialogue social ne va pas de soi dans un pays marqué davantage par une culture de la confrontation que par le goût du compromis. Aussi la place du dialogue social en France diffère-t-elle sensiblement de ce qui se constate ailleurs en Europe.

Le cadre législatif doit s'entendre au sens large et recouvre autant la loi que la réglementation nationale et communautaire. Quant au dialogue social, il renvoie à trois dimensions : la consultation des partenaires sociaux ; la concertation entre les différents acteurs, c'est-à-dire le Gouvernement, le Parlement et les partenaires sociaux ; la négociation collective entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs, qui seule est productrice de normes.

Le système institutionnel français se caractérise historiquement par la subordination de la négociation collective à la loi. En effet, conformément à la conception française de la souveraineté nationale, les normes législatives sont investies d'une légitimité supérieure à celle du droit négocié, qui ne s'est vu que progressivement reconnaître un espace dans un cadre législatif prépondérant.

Or, les partenaires sociaux revendiquent aujourd'hui avec force un rôle accru dans l'élaboration du droit du travail et mettent en cause la rigidité de l'articulation actuelle de la loi et de la norme négociée. Ils font valoir qu'une réforme de ce cadre juridique est indispensable à un dialogue social efficace.

Si l'Etat encadre la négociation collective, il n'en a pas moins cherché à en favoriser l'essor. Cependant, les mutations socio-économiques qu'a connues la France depuis vingt ans placent le système normatif en matière de droit du travail face à des exigences nouvelles. L'insertion de l'économie nationale dans un système mondialisé exige des règles qui soient en mesure de protéger les salariés tout en permettant de préserver la compétitivité des entreprises.

Aussi le défi auquel est confronté le système normatif français est-il de réussir à concilier le principe d'égalité, qui impose l'application d'une règle semblable aux situations semblables, avec un principe de participation, qui appelle l'adaptation de la loi uniforme à des situations multiformes.

Ce constat conduit à reconsidérer l'articulation de la loi et de la négociation collective, dont les enjeux sont multiples. Conformément à la lettre de mission, ils ont été dégagés principalement à partir de l'examen de la transposition des deux textes conventionnels à l'origine de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social : l'accord national interprofessionnel sur la formation professionnelle du 20 septembre 2003 et la Position commune du 16 juillet 2001.

D'une part, le cadre législatif français fait obstacle à une délimitation de domaines autonomes de la loi et de la négociation collective. Une telle distinction paraît en pratique impossible en raison de l'imbrication des thèmes dont traitent le législateur et les partenaires sociaux. C'est donc la voie d'une réorganisation de la complémentarité de la loi et de la négociation qui doit être privilégiée.

D'autre part, le développement de la négociation collective en tant que source du droit du travail impose que les partenaires sociaux disposent de marges de manœuvre aux

niveaux qu'ils estiment appropriés. Une nouvelle architecture des normes négociées peut être envisagée, même si les acteurs du dialogue social en ont des conceptions divergentes.

Enfin, les partenaires sociaux ne peuvent se voir reconnaître une responsabilité renforcée par rapport au législateur sans faire la preuve de la légitimité du droit négocié.

Une première réponse à ces enjeux a été apportée par la loi du 4 mai 2004. Sans réformer l'articulation entre le cadre législatif et la négociation, elle vise à stimuler la négociation collective en consacrant l'autonomie des accords et en renforçant leur légitimité. De plus elle comporte un engagement solennel du Gouvernement d'associer véritablement les partenaires sociaux au processus législatif. Le législateur fait le pari que les partenaires sociaux s'approprieront les marges de manœuvre qui leur sont offertes.

Le dialogue social a tout à gagner à cette ré-articulation :

- une méthode de gouvernance qui transforme les pratiques des acteurs dans le sens d'une plus grande concertation et responsabilisation ;
- une meilleure législation, centrée sur les principes, et une négociation destinée à préciser et compléter la loi et ayant une vocation à concerner l'ensemble des salariés ;
- une culture du compromis garante de la paix sociale, d'une négociation constructive et de la compétitivité de la France dans le cadre d'une négociation rééquilibrée entre les parties.

Ainsi, le rapport analysera-t-il la mise en cause progressive de notre système actuel marqué par la prépondérance du cadre législatif sur la négociation collective (I), avant de procéder à une évaluation prospective de la loi du 4 mai 2004 au regard des enjeux d'une ré-articulation entre cadre législatif et négociation collective (II). Enfin il formulera des préconisations de nature à accompagner les effets de la loi et à la prolonger en instaurant une véritable concertation entre acteurs et en renforçant la complémentarité du cadre législatif et de la négociation collective (III).

1 UNE NEGOCIATION COLLECTIVE DEPENDANTE DU CADRE LEGISLATIF

Traditionnellement le système juridique français consacre la prépondérance de la loi par rapport à la négociation collective en matière de droit du travail. Néanmoins, si quelques souplesses ont été introduites pour accroître la place de la négociation collective, cette architecture est devenue progressivement inadaptée dans le contexte socio-économique actuel.

1.1 La prépondérance de la loi en matière de droit du travail

1.1.1 Le rôle historique de la loi dans l'essor du dialogue social

Historiquement, les relations du travail en France ont d'abord été organisées par l'État, qui en a défini les règles procédurales et substantielles. Par sa forte présence, l'État a limité de fait la place de la négociation collective tout en étant à l'origine de son développement.

La prééminence traditionnelle de la loi

Le système français des relations professionnelles se caractérise notamment par la place relativement faible de la négociation collective en tant que source de droit. Contrairement à nombre de systèmes étrangers qui privilégient une régulation par des normes d'origine conventionnelle, le droit du travail français est d'abord d'essence étatique.

Deux facteurs principaux expliquent cette prépondérance de la loi : une conception volontariste du rôle de l'État ; des réticences, tant patronales que syndicales, à s'investir davantage dans la conduite du dialogue social.

La place importante accordée en France à la loi, au détriment du droit négocié, trouve d'abord son origine dans la conception volontariste du rôle de l'État. La Révolution française, défiante à l'égard des corps intermédiaires, a retenu une conception de la souveraineté qui établit un lien direct entre l'État et le citoyen. La protection et les droits individuels des salariés ont donc été d'abord l'affaire de l'État et l'œuvre du législateur. La loi de 1841 sur le travail des enfants ouvre une série de lois principalement destinées à limiter la liberté contractuelle dans les entreprises pour assurer la protection des travailleurs. Analysant cette faiblesse des conventions collectives en France, le conseiller Laroque livrait en 1935 l'explication suivante : « Si paradoxal que cela puisse paraître au premier abord, le développement de la législation sociale est certainement un élément défavorable à la conclusion des conventions collectives de travail. En fixant par voie d'autorité une part croissante des conditions de travail, les lois ouvrières diminuent le champ d'action des conventions collectives, des accords libres entre employeurs et salariés, leur enlèvent leur raison d'être »¹.

Par ailleurs, **une réticence commune des partenaires sociaux à s'engager dans des négociations collectives** explique l'importance de la loi dans l'édifice juridique. En effet, les relations sociales ont historiquement été marquées en France par une culture de la confrontation plus que du compromis. Des rapports sociaux conçus en termes de lutte des classes confèrent aux syndicats une mission de transformation radicale de la société et non un rôle de négociation avec le patronat. Ce dernier s'est quant à lui montré hostile à toute présence syndicale dans l'entreprise, considérée comme nécessairement contestataire. Aussi n'est-ce qu'en 1968 que la

¹ Cité dans « Quelle démocratie sociale dans le monde du travail ? », Jocelyne Barreau. P.U.R. , 2003.

loi² consacre la liberté pour les syndicats de constituer des sections dans les entreprises et d'y désigner des délégués.

L'absence d'une réelle culture de la négociation et d'une volonté partagée d'engager le dialogue a incité le législateur à intervenir dans la définition du droit des conventions collectives.

Le développement du dialogue social par la loi

L'État a progressivement créé à partir de 1919 un droit de la négociation collective. La loi du 19 mars 1919 assure l'effet impératif de la convention collective sur le contrat de travail. La loi du 26 juin 1936 permet au Gouvernement de procéder à l'extension de la convention collective à l'ensemble de la profession dès lors qu'elle est signée par les syndicats représentatifs. La loi consacre ainsi la double nature contractuelle et réglementaire de la convention collective, qui s'impose au contrat individuel et opère comme une « loi de la branche ».

La loi du 11 février 1950 constitue le socle du droit français des conventions collectives. En reconnaissant notamment pour la première fois les accords d'établissement, ce nouveau cadre législatif a fortement encouragé la négociation collective. La loi du 13 juillet 1971 renforce encore la pratique conventionnelle en alignant le régime des accords d'entreprise et d'établissement sur celui de la convention de branche, et en étendant l'objet des conventions collectives aux garanties sociales. La généralisation de la procédure d'extension renforce par ailleurs la couverture conventionnelle. Entre 1972 et 1982, la part des travailleurs des entreprises de plus de dix salariés couverts par une convention collective est passée de 75 % à 90,4 %³.

Tout en favorisant l'émergence d'une négociation collective plus effective, le législateur continue d'encadrer strictement le pouvoir normatif des partenaires sociaux.

1.1.2 Le rôle de la loi consacré par la Constitution

Alors que la Constitution réserve à la loi un rôle important dans l'élaboration des normes sociales, elle ne reconnaît pas de domaine propre à la négociation collective.

Le domaine de la loi

En vertu de l'article 34 de la Constitution, « la loi détermine [...] les principes fondamentaux du droit du travail, du droit syndical et de la sécurité sociale ». La détermination de ces principes est une compétence exclusive du législateur. Il n'en existe pas de définition établie. Selon la jurisprudence du Conseil constitutionnel, figurent au nombre de ces principes : les garanties individuelles et collectives des salariés, les prérogatives et obligations des employeurs, les règles relatives à la fixation du salaire, à la mise en œuvre des procédures de règlement des conflits du travail, à la négociation collective, au droit syndical ou encore aux institutions représentatives du personnel. La compétence du législateur est donc très large.

La place de la négociation collective

² Loi du 27 décembre 1968 sur la section syndicale d'entreprise

³ Source : Rapport du Sénat n°179 sur le projet de loi relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

Contrairement à la loi, la négociation collective ne dispose pas de domaine de compétences propre.

Pour autant, la liberté du législateur n'est pas totale. Le Conseil constitutionnel écarte ainsi les dispositions législatives qui remettent en cause, sans un motif d'intérêt général suffisant, les conventions et accords collectifs⁴. En outre, les partenaires sociaux peuvent contribuer à l'application des lois et même à la définition des principes fondamentaux du droit du travail.

En se fondant sur l'alinéa 8 du Préambule de la Constitution de 1946, au terme duquel « tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises », le Conseil constitutionnel a admis qu'il « est loisible au législateur, après avoir défini les droits et obligations touchant aux conditions et aux relations de travail, de laisser aux employeurs et aux salariés, ou à leurs organisations représentatives, le soin de préciser, notamment par la voie de la négociation collective, les modalités concrètes des normes qu'il édicte »⁵. **Le pouvoir réglementaire d'application des lois peut donc être confié aux partenaires sociaux par le législateur.**

Le Conseil constitutionnel a par ailleurs reconnu, dans certains cas, **une possibilité d'intervention des partenaires sociaux dans la détermination des principes fondamentaux du droit du travail**. Dans le cadre d'une expérimentation, le législateur peut leur laisser une telle latitude dès lors qu'elle devrait « lui permettre d'adopter par la suite des règles nouvelles appropriées au terme d'une durée réduite d'expérimentation et d'évaluation des pratiques qui en sont résultées »⁶. La possibilité d'intervention des partenaires sociaux est cependant fortement encadrée et le législateur conserve ses prérogatives en dernier ressort.

Les partenaires sociaux concourent donc, aux côtés du législateur, à l'élaboration des normes sociales. Pour assurer la cohérence de l'ordre juridique, des règles d'articulation ont dû être établies.

1.1.3 Une articulation des normes fixée par le législateur

Dans l'articulation des normes en droit du travail, le droit cherche à concilier deux principes : une hiérarchie des normes qui assure la cohérence de l'ordre juridique ; l'autonomie de chaque niveau de négociation. **Le principe de faveur, « principe fondamental du droit du travail selon lequel en cas de conflit de normes c'est la plus favorable aux salariés qui doit recevoir application »**⁷ concilie ces deux principes. Prévu par le code du travail, il organise les rapports entre loi et normes conventionnelles, entre normes conventionnelles et contrat de travail et enfin entre les différents types de normes conventionnelles (cf. encadré n°1).

La hiérarchie des normes

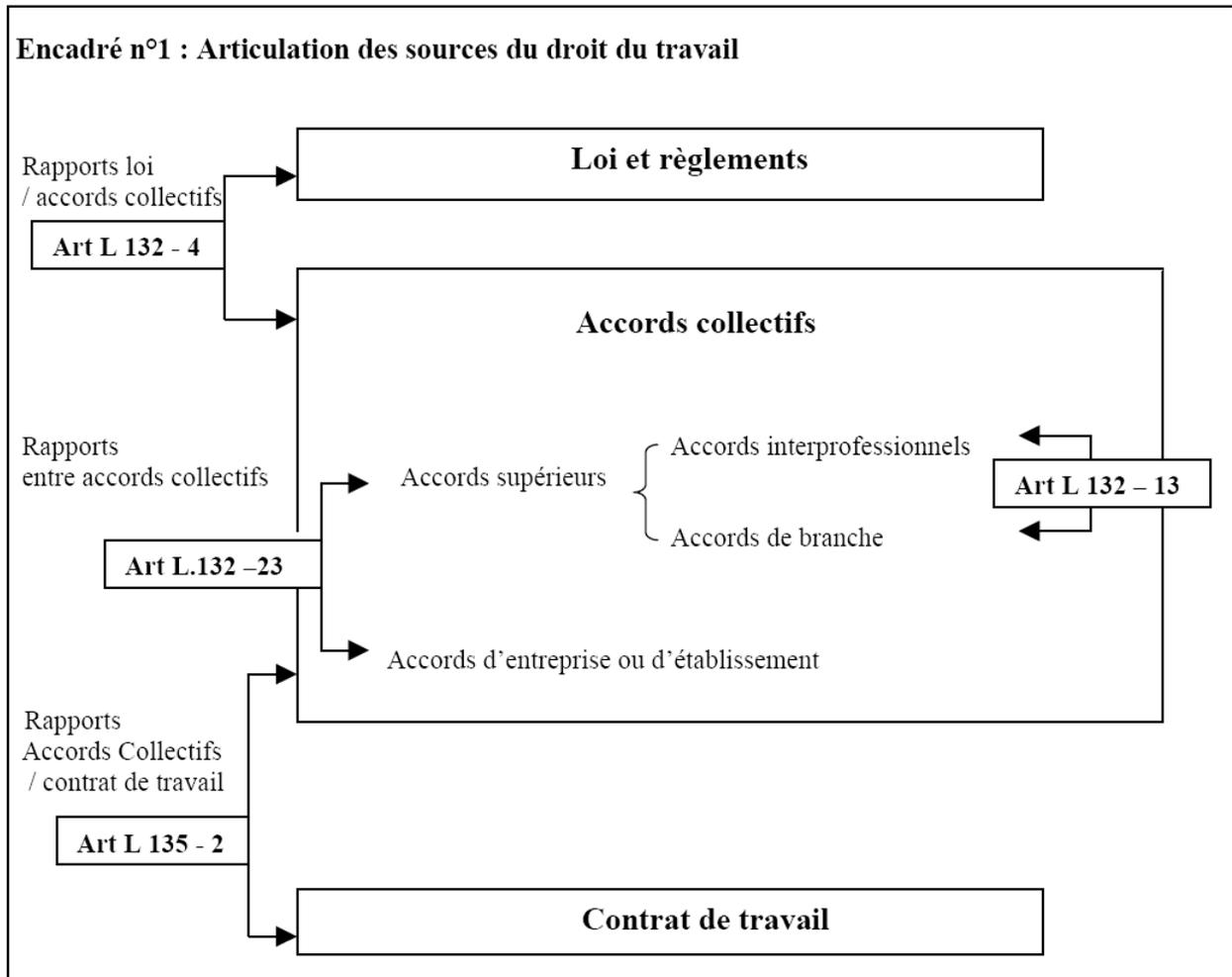
⁴ Décision n°99-423 DC du 13 janvier 2000

⁵ Décision n°89-257 DC du 25 juillet 1989 ; il s'agit là d'une jurisprudence constante du Conseil constitutionnel, rappelée dans sa récente décision sur la loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, décision n°2004-494 DC du 29 avril 2004.

⁶ Décision n°96-383 DC du 6 novembre 1996

⁷ Cass. Soc. 17 juillet 1996.

Selon le principe de la hiérarchie des normes en droit du travail, une norme conventionnelle quelconque doit respecter d'une part la loi et d'autre part les normes conventionnelles dont le champ d'application est plus large. Ainsi l'accord interprofessionnel s'impose à l'accord de branche, qui s'impose à l'accord collectif d'entreprise. Une convention ou un accord collectif national s'impose à un accord territorial. En cas de conflit entre ces normes, le principe de faveur s'applique.



Source : Conseil constitutionnel

L'articulation entre la loi et les normes négociées

L'articulation entre la loi et les conventions et accords collectifs est régie par le principe de faveur, énoncé à l'article L. 132-4 du code du travail : « la convention et l'accord collectif de travail peuvent comporter des dispositions plus favorables aux salariés que celles des lois et règlements en vigueur ». Le principe de faveur traduit le rôle imparti traditionnellement à la négociation collective en France : elle a pour fonction de développer, en les améliorant, les normes définies par le législateur, qui constituent l'ordre public social.

Certaines dispositions législatives sont cependant d'*ordre public absolu*. Elles ne peuvent faire l'objet d'aucune dérogation conventionnelle, pas même dans un sens plus favorable aux salariés⁸.

⁸ Citons à titre d'exemple l'interdiction des clauses d'indexation des salaires

Le principe de faveur régit également les relations entre les normes négociées et le contrat individuel de travail : « lorsqu'un employeur est lié par les clauses d'une convention ou d'un accord collectif de travail, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui, sauf dispositions plus favorables » (article L. 135-2 du code du travail).

Le Conseil constitutionnel ne reconnaît pas au principe de faveur une valeur constitutionnelle⁹ mais simplement législative. Il constitue en vertu d'une jurisprudence constante, un principe fondamental du droit du travail au sens de l'article 34 de la Constitution¹⁰ (DC du 25 juillet 1989). C'est donc le législateur qui est compétent pour en déterminer le contenu et la portée.

L'articulation entre les normes négociées

L'article 132-13 dispose qu'une convention de branche ou un accord professionnel ou interprofessionnel ne peut comporter des dispositions moins favorables aux salariés que celles qui leur sont applicables en vertu d'une convention ou d'un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large.

Selon l'article L. 132-23, l'accord d'entreprise a vocation à adapter les normes conventionnelles de branche ou interprofessionnelles aux conditions particulières de l'entreprise, à traiter des questions non abordées par elles, ou à introduire des clauses plus favorables aux salariés.

Il convient de noter que la loi du 4 mai 2004 modifie la portée du principe de faveur essentiellement dans ces rapports (cf. II.2).

L'ordre public social confère ainsi à la négociation collective une fonction d'amélioration des avantages prévus par la loi. Néanmoins, la nécessité d'adapter les règles légales à la diversité des situations a conduit le législateur à prévoir une certaine souplesse, en ouvrant partiellement le champ de la négociation.

1.2 Quelques marges de manoeuvre accordées à la négociation collective

Le législateur associe les partenaires sociaux à l'élaboration de la norme sociale selon trois principaux types d'outils juridiques :

- **la loi incitative**, qui encourage les partenaires sociaux à négocier ;
- **la « loi négociée »**, qui s'inspire d'un accord collectif ;
- **l'accord dérogatoire**, qui peut comporter des clauses moins favorables aux salariés.

1.2.1 La loi incitative

Pour inciter les partenaires sociaux à négocier, le législateur peut recourir à des lois incitatives : celles-ci ouvrent des facultés nouvelles, qui ne peuvent être mises en œuvre que par voie conventionnelle. En l'absence d'accord, le législateur ne se substitue pas aux partenaires

⁹ Il ne constitue pas un principe fondamental reconnu par les lois de la République au sens du Préambule de la Constitution de 1946 (décision n° 2002-465 DC du 13 janvier 2003)

¹⁰ Décision n°89-257 DC du 25 juillet 1989

sociaux. S'ils souhaitent bénéficier concrètement des possibilités ouvertes par la loi, il leur appartient donc de faire aboutir la négociation.

Cet instrument a notamment été utilisé dans le cadre de la politique de l'emploi. L'accès aux ressources du Fonds National de l'Emploi est ainsi subordonné à la signature d'accords collectifs entre employeurs et syndicats. L'épargne salariale offre un autre exemple de mécanisme incitatif : la loi du 19 février 2001 prévoit ainsi des avantages fiscaux destinés à encourager la mise en place de plans d'épargne collective dans les entreprises.

1.2.2 L'accord, source d'inspiration de la loi

Le conseiller Laroque voyait dans la « loi négociée » la « forme spécifiquement française de la convention collective de travail ». A partir des années 1970, l'Etat a davantage associé à l'élaboration des normes sociales des partenaires sociaux plus enclins à négocier¹¹. De ce fait, les lois d'origine conventionnelle occupent aujourd'hui une place significative dans notre droit du travail.

La technique de la loi négociée

La loi négociée peut selon une première méthode¹² ne nécessiter qu'une unique intervention législative. Sur un dossier particulier, les pouvoirs publics saisissent les partenaires sociaux et les invitent à négocier. L'accord qui résulte de cette négociation collective est ensuite transposé, en tout ou en partie, par le législateur. Alternativement, les partenaires sociaux peuvent s'autosaisir d'un thème de négociation, et solliciter le législateur pour qu'il adopte les modifications législatives nécessaires.

Cette technique de négociation préalable à la loi a permis de réformer de vastes secteurs du droit du travail. Ainsi la loi sur la mensualisation du 19 janvier 1978 procède-t-elle de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977. La plupart des dispositions législatives relatives à la formation professionnelle sont issues des accords interprofessionnels de 1971, 1991 et 2003. De même, la réduction de la durée légale hebdomadaire du travail à 39 heures par l'ordonnance du 16 janvier 1982 se fonde-t-elle sur le protocole d'accord du 17 juillet 1981. On peut enfin citer la procédure de licenciement pour motif économique, issue de l'accord du 20 octobre 1986 et de son avenant du 22 juin 1989.

La seconde méthode¹³ consiste à solliciter les partenaires sociaux entre deux interventions législatives. Dans un premier temps, une loi-cadre fixe un objectif général et invite les organisations patronales et syndicales à négocier les moyens de l'atteindre. Un temps déterminé est ensuite laissé à la négociation, avant qu'une seconde loi ne soit adoptée, qui s'inspire des résultats de la négociation. Lors du vote de la seconde loi, le Parlement reprend tout ou partie des stipulations des accords.

Cette méthode a été employée pour introduire le droit à l'expression directe des travailleurs¹⁴ et pour supprimer l'autorisation administrative préalable des licenciements

¹¹ La réforme des statuts du CNPF en 1969 lui permet de contracter au nom de ses adhérents (excepté dans le domaine des salaires). François Ceyrac, qui prend la tête du CNPF en 1972, développe une politique conventionnelle qui permet d'ouvrir la période des grandes lois négociées.

¹² Cette typologie est développée par Alain Supiot (2003)

¹³ La doctrine considère parfois que ce type de procédé relève également de la catégorie des lois incitatives

¹⁴ Loi du 4 août 1982 et loi du 3 janvier 1986

économiques¹⁵. Le législateur a voulu également donner aux partenaires sociaux les moyens de négocier la mise en place des 35 heures. La loi du 13 juin 1998 a déterminé le principe et le calendrier de mise en oeuvre; une seconde loi, du 19 janvier 2000, en a fixé le régime.

Intérêt général et loi négociée

La loi négociée concilie les deux conceptions de l'intérêt général dégagées par le Conseil d'Etat¹⁶: une conception « volontariste », selon laquelle il appartient à l'Etat de poursuivre des fins qui s'imposent à tous les individus, par-delà leurs intérêts particuliers; et une conception « utilitariste », qui considère l'intérêt général comme la somme des intérêts particuliers. En effet, la loi négociée fait intervenir les deux sources de légitimité que constituent la délibération parlementaire (définition de l'intérêt général¹⁷ entendu comme abstraction des intérêts particuliers) et la négociation (transaction entre intérêts particuliers, dont l'intérêt général n'est que la somme algébrique). La loi négociée préserve ainsi le rôle dévolu au législateur dans la détermination des principes fondamentaux du droit du travail, tout en assurant une appropriation des réformes législatives en matière sociale par les partenaires sociaux.

La loi ne procède pas toujours de la négociation. Pour élargir le champ du dialogue conventionnel et lui ménager une certaine souplesse, elle peut aussi autoriser les interlocuteurs sociaux à déroger à certaines de ses dispositions.

1.2.3 L'apparition des accords dérogatoires à la loi

Dans le cadre des lois Auroux qui ont cherché à relancer la négociation en France, la loi du 13 novembre 1982 a constitué un tournant majeur dans l'articulation entre loi et négociation collective. Ce texte ouvre en effet la possibilité, principalement en matière de durée du travail, de conclure des conventions et accords collectifs dérogeant à des dispositions législatives et réglementaires, le cas échéant dans un sens défavorable aux salariés.

Le recours à de tels accords est strictement encadré par le législateur. La loi doit définir précisément l'objet et les conditions, de fond comme de forme, de ces dérogations. La conclusion de tels accords dans l'entreprise ou l'établissement est par ailleurs subordonnée à l'absence d'opposition d'un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli, lors des dernières élections au comité d'entreprise, les voix de plus de la moitié des électeurs inscrits.

Depuis 1982, le législateur permet donc une adaptation, encadrée mais réelle, des règles du temps de travail par les partenaires sociaux en fonction des situations des branches et des entreprises.

Dans un contexte marqué par la prééminence de la loi, la négociation collective a donc néanmoins pu se développer, souvent à l'initiative de l'Etat lui-même. Or, les marges de manœuvre aujourd'hui octroyées à la négociation collective semblent insuffisantes face aux exigences socio-économiques contemporaines.

¹⁵ Loi du 3 juillet 1986, accord interprofessionnel du 20 octobre 1986 et loi du 30 décembre 1986

¹⁶ Rapport Public pour 1999, Considérations sur l'intérêt général

¹⁷ « La loi est l'expression de la volonté générale. Tous les citoyens ont le droit de concourir personnellement, ou par leurs représentants, à sa formation » (Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789)

1.3 Une situation devenue progressivement inadaptée au contexte socio-économique

A partir des années 1980, le nouveau contexte économique, marqué par la mondialisation des échanges, le renforcement de la concurrence internationale et la montée du chômage, a diversifié les conditions du marché du travail et accru les différences entre les entreprises. Cette situation nouvelle explique le développement de lois plus détaillées, qui cherchent à appréhender la totalité et l'hétérogénéité des situations. Elle marque aussi la transformation de la négociation collective, qui se décentralise davantage et ne conduit plus nécessairement à une amélioration des normes législatives.

1.3.1 Des lois plus détaillées

L'adaptation de la loi à la diversité des situations : des dispositions législatives particulièrement détaillées

L'internationalisation des échanges a introduit de nouvelles disparités entre les secteurs professionnels, en fonction de leur degré d'exposition à la concurrence. Si certaines branches telles que la propriété ou l'hôtellerie-restauration sont moins exposées, d'autres, comme la banque, la chimie et la métallurgie sont soumises à une pression concurrentielle forte des marchés internationaux. On a par ailleurs assisté, à côté d'un tissu de PME toujours dense, à des regroupements d'entreprises, ce qui a conduit à la constitution de groupes aux niveaux européen et mondial. Le cadre législatif s'est adapté à cette diversité et a cherché à protéger les salariés dans un contexte économique plus difficile. Les textes normatifs sont devenus plus nombreux et plus détaillés, entraînant depuis le début des années 1990 l'inflation continue du volume du code du travail¹⁸, tant dans sa partie législative que réglementaire.

Le droit communautaire prend par ailleurs une place croissante dans la législation nationale. Il est ainsi révélateur de constater que le quart des dispositions des lois de 1998 et 2000 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail transpose la directive du 23 novembre 1993.

Le souci d'exhaustivité de la loi semble être une spécificité française. En effet, ailleurs en Europe, le législateur s'est généralement borné à fixer les principes fondamentaux, laissant à la négociation collective le soin d'en préciser les modalités d'application. La durée du travail en offre une illustration. En Allemagne, la loi détermine les durées maximales du travail, les périodes de repos et le travail de nuit ; les modalités de recours aux heures supplémentaires, les conditions de leur rémunération et le repos compensateur sont définies par la négociation collective. En Espagne, la loi définit aussi la durée maximale de travail hebdomadaire, et ce sont les conventions collectives ou le contrat de travail qui fixent la durée du travail. Au Royaume-Uni, c'est un décret pris en application de la directive européenne de 1993 qui définit la durée maximale de travail et comporte des dispositions relatives au repos et au travail de nuit. Sa mise en œuvre incombe aux partenaires sociaux.

En France, le caractère plus détaillé des lois a eu pour conséquence de réduire la spontanéité de la négociation collective.

¹⁸ Le Conseil d'Etat notait dès 1990 que « le code du travail est, en 1989, de 36% plus épais qu'en 1976 ». *Rapport public* pour 1991 (p.19).

Une négociation collective devenue plus formelle

La négociation collective annuelle obligatoire, tant au niveau de la branche que de l'entreprise, introduite par la loi du 13 novembre 1982 précitée, a eu un effet d'entraînement et a accru le nombre d'accords conclus. Cependant, la loi a ajouté de nouveaux thèmes obligatoires : à côté des thèmes initiaux (salaires effectifs, durée effective du travail et organisation du temps de travail), figurent notamment la prévoyance maladie, l'épargne salariale (loi du 19 février 2001), l'égalité professionnelle (loi du 9 mai 2001), la formation ou la réduction du temps de travail (loi quinquennale sur l'emploi du 20 décembre 1993).

Cette obligation de négocier a indéniablement introduit la négociation dans de nombreuses entreprises dont elle était absente. Néanmoins, les partenaires sociaux dans leur grande majorité considèrent que cette multiplication des thèmes a progressivement enserré la négociation dans un cadre formel. L'obligation de négocier a primé sur la volonté de faire aboutir les négociations ; le temps consacré à la négociation n'est pas extensible à l'infini. Le respect de l'agenda de négociation fixé par la loi ne correspond pas nécessairement aux thèmes de négociation jugés prioritaires par les partenaires sociaux.

1.3.2 Les transformations de la négociation collective

Dans la période de mutations économiques et sociales consécutive à la fin des « Trente Glorieuses », la négociation collective s'est décentralisée dans sa conduite et modifiée dans son contenu.

La différenciation des niveaux de négociation

En introduisant la négociation annuelle obligatoire dans l'entreprise, la loi du 13 novembre 1982 est à l'origine d'un mouvement de décentralisation de la négociation collective. On constate en effet cette 1982 une triple évolution :

- un essoufflement de la négociation interprofessionnelle ;
- le maintien de la négociation au niveau des branches ;
- un fort développement de la négociation d'entreprise.

Ce mouvement s'est accompagné d'une spécialisation des trois niveaux de négociation. L'accord interprofessionnel assure la cohérence de l'ensemble. La branche conserve son rôle structurant, en unifiant les conditions de concurrence entre les entreprises sur le marché national ; elle développe un nouveau rôle d'adaptation des entreprises de la branche en tenant compte de leur degré d'exposition à la concurrence internationale. Enfin, l'accord d'entreprise prend en compte les modes d'organisation et de production propres à chaque entreprise.

Parallèlement à cette spécialisation des niveaux de négociation, on observe une évolution significative du contenu des accords collectifs.

Le changement de fonction de la négociation collective : l'émergence d'accords « donnant-donnant »

Pendant les « Trente Glorieuses », la négociation collective portait sur la répartition des fruits de la croissance entre les facteurs de production. En période de crise, la

négociation collective change donc de signification, et ne consiste plus seulement à consacrer des avantages supplémentaires pour les salariés. L'octroi de droits aux salariés fait à présent l'objet de contreparties pour l'employeur, la négociation collective aboutissant plus fréquemment à des accords dits « donnant-donnant ».

De surcroît, alors que la négociation d'amélioration portait sur des avantages aisément mesurables et quantifiables, les accords collectifs comprennent aujourd'hui des clauses difficiles à mettre en balance. **La jurisprudence de la Cour de cassation s'est adaptée aux évolutions du contenu des accords collectifs :**

- elle apprécie le caractère plus favorable d'un accord au vu de l'ensemble de l'accord, et non plus de l'examen séparé de chaque clause¹⁹ ;
- elle a par ailleurs confirmé au nom du principe de faveur une solution qui, tout en étant individuellement défavorable à un salarié, était globalement plus favorable pour l'ensemble des salariés²⁰.

La négociation collective rencontre aujourd'hui plusieurs obstacles : d'une part, le contexte socio-économique a réduit les marges de progrès social ; d'autre part, le législateur est intervenu à la fois pour compenser les disparités croissantes de la société et favoriser le développement économique. En conséquence, la négociation collective s'est progressivement rigidifiée. Face à ce constat, les partenaires sociaux ont réclamé davantage d'autonomie pour relancer la négociation collective.

1.3.3 La revendication de plus d'autonomie des partenaires sociaux

Dans ce contexte renouvelé, les partenaires sociaux ont engagé une réflexion sur les voies et moyens d'une relance de la négociation collective, en deux étapes principales.

L'accord national interprofessionnel du 31 octobre 1995

L'accord national interprofessionnel relatif aux négociations collectives a été signé le 31 octobre 1995 par cinq organisations patronales et syndicales (le CNPF, la CGPME, la CFDT, la CFTC et la CFE-CGC). La CGT, la CGT-FO et l'UPA ont refusé de s'y associer. Cet accord visait d'abord à favoriser la négociation collective dans les petites entreprises dépourvues de représentants syndicaux. Il avait aussi pour ambition de « *revoir les articulations entre les trois niveaux de négociation en clarifiant notamment la place et le rôle de chacun* »²¹.

Partant du constat de l'inadaptation de la négociation de branche aux nouvelles contraintes économiques, les parties signataires ont estimé nécessaire de développer le rôle de la négociation d'entreprise. Le nouveau dispositif devait permettre d'adapter les niveaux de négociation en fonction des caractéristiques des branches : une branche homogène et protégée de la concurrence internationale conservait sa fonction normative, tandis que les accords d'entreprise acquerraient ce rôle dans les branches plus hétérogènes et d'avantages exposées à la concurrence. **Plus un secteur est exposé à la concurrence, plus le niveau de la branche s'efface au profit de l'accord d'entreprise.**

¹⁹ Cass. soc 19 févr. 1997

²⁰ Cass. soc 15 mars 2001

²¹ Préambule de l'Accord

La revendication d'une autonomie accrue des différents niveaux de négociation correspond à cette volonté de concilier la fonction régulatrice de la branche et la nécessaire adaptation aux spécificités des entreprises.

La Position commune du 16 juillet 2001

Poursuivant cette réflexion dans le cadre de la « refondation sociale », les partenaires sociaux ont adopté, le 16 juillet 2001, une « Position commune sur les voies et moyens de l'approfondissement de la négociation collective ».

Adoptée par toutes les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, à l'exception notable de la CGT, ce texte comprend trois axes:

- développer la négociation collective, en établissant l'autonomie des niveaux entre eux et en modifiant les règles de conclusion des accords ;
- renforcer les moyens du dialogue social, en favorisant la reconnaissance des interlocuteurs ;
- créer une dynamique de complémentarité entre la loi et la négociation collective.

Ce texte réalise **un compromis entre deux exigences : l'assouplissement de la hiérarchie des normes sociales, portée par le MEDEF d'une part ; l'introduction du principe majoritaire, à la demande de certaines organisations syndicales de salariés, d'autre part.**

Il constitue en outre un appel au législateur pour « clarifier et articuler les domaines respectifs de compétences et de responsabilités de l'Etat et des partenaires sociaux ». Trois domaines de compétences sont ainsi identifiés : le domaine réservé du législateur, qui fixerait les principes généraux, « le domaine partagé du législatif et du réglementaire d'une part, et des interlocuteurs sociaux d'autre part » ; enfin le domaine des interlocuteurs sociaux, réservé à l'amélioration des dispositions d'ordre public social et à la création de droits nouveaux.

Dans l'histoire des relations entre la loi et les accords collectifs, l'ANI du 31 octobre 1995, puis la Position commune constituent un tournant, pour trois raisons majeures :

- les partenaires sociaux affichent ouvertement leur prétention à se poser en producteurs alternatifs de normes ;
- ils demandent pour la première fois de façon solennelle une nouvelle articulation des normes ;
- ils reconnaissent expressément la capacité de négocier et de conclure des accords à des personnes autres que les délégués syndicaux : les salariés élus.

2 ENJEUX D'UNE NOUVELLE ARTICULATION ENTRE CADRE LEGISLATIF ET NEGOCIATION COLLECTIVE

La réorganisation des relations entre le cadre législatif et la négociation collective soulève trois enjeux majeurs. D'abord, la définition *a priori* de champs distincts de la loi et de la négociation s'avère en théorie et en pratique largement problématique. La montée en puissance de la négociation collective par rapport à la loi exige ensuite qu'elle puisse s'approprier les nouveaux champs qui lui seraient octroyés. Une autonomie plus large des niveaux de négociation semble, pour cela, utile. Enfin, le fait de donner des responsabilités accrues à la négociation implique de se pencher sur la légitimité des accords et des acteurs.

Ces enjeux apparaissent à l'analyse de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social. D'une part, elle trouve sa source d'inspiration dans deux textes négociés, l'accord national interprofessionnel relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle (ANIFP) du 20 septembre 2003 et la Position commune du 16 juillet 2001. D'autre part, elle s'emploie à apporter des réponses à ces enjeux.

2.1 Une délicate démarcation des champs de la loi et de la négociation collective

La définition de deux champs distincts de la loi et de la négociation collective se heurte à une double difficulté. D'une part, elle s'avère tant en théorie qu'en pratique difficile. D'autre part, l'intervention concurrente du législateur et des partenaires sociaux conduit à la confrontation de deux légitimités. Pour éviter ces écueils, le Gouvernement a fait le choix, par la loi du 4 mai 2004, d'améliorer l'association des partenaires sociaux en amont de l'élaboration des normes.

2.1.1 Des difficultés à fixer des champs distincts

La Constitution ne permet pas la détermination de champs distincts de la loi et de la négociation collective. Le bloc de constitutionnalité et notamment le Préambule de 1946 garantissent en effet un certain nombre de droits aux travailleurs dont la mise en œuvre ne peut relever que de la loi. C'est la raison pour laquelle certains plaident pour une révision de la Constitution. Celle-ci se heurterait cependant à des difficultés tant théoriques que pratiques.

La délicate détermination de grands blocs de compétence distincts

L'interpénétration inévitable des champs d'intervention du législateur et des partenaires sociaux ne permet pas de distinguer des domaines de compétences nettement séparés et opérationnels selon les sujets.

Le professeur Philippe Langlois²² donne à cet égard deux exemples.

En matière de congés payés, il est ainsi impossible de reconnaître une compétence exclusive tant de la loi que de la négociation collective. En effet, la durée des congés payés relève en principe de la négociation collective. Néanmoins, il revient au législateur de fixer la durée minimale de repos estimée nécessaire pour préserver la santé des salariés.

La question des licenciements pour motif économique offre un second exemple de cette difficulté. Les modalités de la procédure de licenciement pour motif économique semblent pouvoir être confiées aux partenaires sociaux. La loi du 3 janvier 2003 portant relance de la négociation collective en matière de licenciements économiques va d'ailleurs dans ce sens. En revanche, il revient au législateur d'arbitrer entre l'intérêt de l'entreprise, qui est d'être le plus compétitif possible, et l'intérêt de l'économie nationale, qui doit concilier cet objectif avec le maintien des emplois en France.

Ces deux exemples montrent bien l'impossibilité de conceptualiser des blocs clairement délimités entre la loi et la négociation collective.

Des conceptions diverses du rôle de la loi

La fixation de champs distincts entre la loi et la négociation se heurte également, en pratique, à l'absence de consensus de la part des acteurs sur le rôle que doit remplir la loi.

Depuis le début des années 1970, la formation professionnelle fait figure de modèle d'articulation entre la loi et la négociation collective, les accords étant systématiquement repris par le législateur. Pour autant, la réaction des acteurs lors de la transposition, dans la loi du 4 mai 2004, de l'ANIFP du 20 septembre 2003 révèle l'hétérogénéité de leurs attentes par rapport à la loi.

Certains voient dans la loi une **consécration symbolique** de l'accord conclu et un signe de l'engagement de l'Etat dans un processus qu'il encadre. Les partisans de cette approche estiment qu'eu égard à l'importance de l'accord conclu entre partenaires sociaux, « il fallait une loi pour marquer le coup »²³. Ils revendiquent dans le même temps que « l'accord, tout l'accord et rien que l'accord » soit repris par la loi.

D'autres défendent une **conception minimaliste** du rôle de la loi. Seules les clauses impliquant des modifications législatives doivent figurer dans la loi, les autres pouvant faire l'objet d'un arrêté d'extension ministériel. Ils défendent l'idée de revenir à l'esprit de l'article 34 de la Constitution, en limitant l'intervention législative aux principes fondamentaux. Plus encore, ils manifestent la volonté de sortir de la subordination, qu'ils dénoncent, des partenaires sociaux à l'Etat.

Une troisième conception insiste sur la **légitimité supérieure de la loi** qui l'autorise à aller plus loin que l'accord. Le domaine législatif couvre en effet des champs dans lesquels les partenaires sociaux n'ont pas de légitimité à intervenir. La loi du 4 mai 2004 inclut par exemple des dispositions concernant la formation professionnelle dans le cadre de la lutte contre l'illettrisme. Pourtant, certains syndicalistes ont pu lui reprocher son « manque d'ambition » et auraient « préféré une grande loi » sur la formation professionnelle. Ils

²² Audition, Rapport d'information n° 1544 pour la mission d'information commune sur l'évaluation des conséquences économiques et sociales de la législation sur le temps de travail, Assemblée Nationale, 14 avril 2004

²³ Entretien avec Mme Annie THOMAS, Secrétaire Confédérale CFDT

considèrent que la loi aurait pu traiter de l'articulation entre la formation professionnelle dans l'entreprise, la formation professionnelle initiale, dont la compétence revient aux régions, et les missions de l'Education nationale.

Si les parlementaires considèrent qu'un accord interprofessionnel est un simple socle sur lequel ils sont en droit d'ajouter des éléments, les partenaires sociaux reprennent successivement à leur compte chacune de ces conceptions en fonction de leurs intérêts. La lisibilité du débat sur de possibles champs distincts de la loi et de la négociation est dès lors obérée par la difficulté des acteurs à clarifier leur position.

Par ailleurs, la détermination de domaines séparés entre la loi et la négociation collective impose la conciliation de deux acteurs qui font valoir chacun leur légitimité.

2.1.2 La confrontation de deux légitimités

L'analyse de la transposition de l'ANIFP dans la loi du 4 mai 2004 fait apparaître les tensions entre la souveraineté du législateur et la revendication de légitimité des partenaires sociaux.

Souveraineté du législateur, autonomie des partenaires sociaux

Lors de la conclusion d'un accord interprofessionnel entre les partenaires sociaux, la souveraineté du législateur autorise celui-ci à décider *in fine* s'il convient, ou non, de reprendre à son compte cet accord. Il lui appartient ensuite de trancher en faveur de sa reprise intégrale ou seulement partielle. Or, cette faculté du législateur peut aboutir à une remise en cause de l'équilibre d'un accord, toujours résultat d'un compromis fragile entre les parties. Le dilemme suivant apparaît :

- soit le législateur se contente de retranscrire littéralement un accord, au risque de ne jouer qu'un rôle de chambre d'enregistrement, de se priver de son droit constitutionnel d'amendement et de renoncer à sa mission de définition de l'intérêt général;
- soit il ne reprend que partiellement l'accord, au risque de remettre en cause l'équilibre de l'accord retranscrit et de réduire la propension des partenaires sociaux à négocier par la crainte qu'une concession faite au moment de la négociation ne soit ensuite remise en cause par le législateur.

En réalité, deux légitimités s'affrontent ici. D'un côté, le législateur s'estime souverain et n'est pas enclin à accepter une remise en cause de sa compétence. De l'autre, les partenaires sociaux estiment que leur accord, meilleur compromis possible, représente en l'espèce l'intérêt des salariés et des employeurs, équivalent à l'intérêt général. Cette logique conduit parfois les partenaires sociaux à avoir un attitude maximaliste, pouvant aller jusqu'à l'introduction d'une clause de caducité de l'accord en cas de transposition législative s'en écartant²⁴.

²⁴ Accord sur les contrats précaires du 24 mars 1990

De l'impact du droit d'amendement sur un accord : l'exemple de l'ANIFP

Le recours au droit d'amendement manifeste particulièrement cette tension entre deux légitimités. Lors de la discussion d'un projet de loi transposant un accord conclu entre les partenaires sociaux, un simple amendement peut venir modifier l'économie de l'accord.

La reprise de l'ANIFP du 20 septembre 2003 dans la loi du 4 mai 2004 en fournit un exemple précis à travers la question de l'obligation de formation qui incombe à l'employeur.

En matière de formation des salariés, l'article L. 932-2 du code du travail posait, avant la loi du 4 mai 2004, le principe d'une obligation pour l'employeur « d'assurer l'adaptation de ses salariés à l'évolution de leurs emplois », en précisant que « toute action de formation suivie par le salarié dans le cadre de cette obligation constitue un temps de travail effectif ». Pour tenir compte de l'évolution induite par l'ANIFP du 20 septembre 2003, qui prévoit une nouvelle structuration ternaire²⁵ du plan de formation dans l'entreprise, l'article 10 du projet de loi présenté à l'Assemblée Nationale modifiait de la manière suivante l'article L. 932-2 du code du travail : « l'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation de ses salariés à leur poste de travail et à l'évolution de leur emploi. Il participe en outre au développement de leurs compétences ».

Lors de la première lecture par l'Assemblée Nationale, un amendement d'origine parlementaire²⁶ supprime l'article L. 932-2, au motif que l'obligation imposée à l'employeur de former ses salariés ne peut s'appliquer aux formations se déroulant en dehors du temps de travail, prévues dans le nouveau plan. Les représentants des organisations syndicales de salariés, suivant attentivement les discussions parlementaires, manifestent rapidement leur opposition à cette initiative qui, à leurs yeux, porte gravement atteinte à l'économie de l'accord. Selon eux, elle est en effet lourde de conséquences sur la responsabilité de l'employeur dans la formation de ses salariés, que les partenaires sociaux n'ont à aucun moment souhaité remettre en question. Afin de tenter de revenir en arrière, les syndicats décident de formaliser leur protestation par une lettre au ministre des affaires sociales, en date du 13 janvier 2004, signée par les cinq confédérations.

Finalement, ce n'est qu'à l'occasion d'une table ronde organisée au Sénat²⁷, avec les négociateurs de l'ANIFP que les partenaires sociaux et les sénateurs conviennent de revenir à une rédaction du texte qui tienne compte de l'équilibre souhaitable. Suite à l'éclairage issu de la discussion entre les partenaires sociaux, le Sénat réintroduira la nouvelle rédaction de l'article L. 932-2 du code du travail à l'article L. 930-1 nouveau par amendement, qui figurera dans le texte définitif.

Les débats autour de cet amendement illustrent un des aspects de la tension pouvant exister entre les partenaires sociaux et le législateur. **Dans la transposition d'un accord, les partenaires sociaux souhaitent bien souvent que le législateur se limite aux adaptations strictement nécessaires à son application pleine et entière et ne modifie pas les dispositions législatives qui lui ont servies de base. Le législateur, ne mesurant pas toujours les implications sur l'équilibre de l'accord, est réticent à l'idée d'avoir sa compétence liée.**

²⁵ Trois types d'actions sont désormais prévues : les actions d'adaptation au poste de travail qui se déroulent pendant le temps de travail ; les actions de formation liées à l'évolution des emplois et participant au maintien dans l'emploi et les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés qui, sous certaines conditions, ont lieu hors du temps de travail.

²⁶ Amendement 81 à l'article 10 du projet de loi, séance du 12 décembre 2003.

²⁷ Table ronde sur le volet formation professionnelle du projet de loi relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, 22 janvier 2004

Du fait de la difficulté de déterminer des champs distincts de la loi et de la négociation collective et des tensions qui peuvent exister entre le cadre législatif et la négociation collective, le Gouvernement a choisi, par la loi du 4 mai 2004, d'axer ses efforts sur une meilleure association des partenaires sociaux en amont du processus législatif.

2.1.3 Le choix d'une meilleure association des partenaires sociaux en amont de l'élaboration des normes

A une délimitation incertaine des champs de la loi et de la négociation collective, à laquelle il était invité par les signataires de la Position commune, le Gouvernement a privilégié, par la loi du 4 mai 2004, la voie d'une meilleure association des partenaires sociaux en amont du processus législatif.

L'engagement solennel de l'exposé des motifs de la loi du 4 mai 2004

S'inspirant explicitement de la procédure instituée au sein de l'Union européenne, l'exposé des motifs de la loi du 4 mai 2004 comprend un engagement solennel du Gouvernement de procéder à une concertation effective des partenaires sociaux avant toute réforme de nature législative relative au droit du travail. **Avant l'élaboration de tout projet de loi, le Gouvernement s'engage à saisir officiellement les partenaires sociaux afin de savoir s'ils souhaitent ouvrir une négociation sur le sujet évoqué.**

Encadré n°2 : Le modèle communautaire d'association au processus législatif

L'accord sur la politique sociale annexé au traité de Maastricht avait mis en place, au niveau européen, une procédure faisant des partenaires sociaux des acteurs à part entière du processus législatif communautaire. Aujourd'hui intégrée dans le Traité instituant la Communauté Européenne (TCE), elle est décrite dans les articles 138 et 139.

L'article 138 TCE organise une procédure en deux temps.

D'abord, la Commission, avant de présenter des propositions dans le domaine de la politique sociale, consulte les partenaires sociaux sur l'orientation possible d'une action communautaire. Cette étape permet à la Commission de mieux saisir les attentes des partenaires sociaux sur la question et de décider si une action communautaire est souhaitable.

Dans un second temps, si la Commission décide d'aller plus loin, elle consulte les partenaires sociaux sur le contenu de la proposition envisagée. A ce stade, les partenaires sociaux peuvent soit donner un avis, soit décider de se saisir de la question. Dans ce cas, ils disposent de neuf mois pour aboutir à un accord. En l'absence d'accord à l'issue de ce délai, la Commission reprend ses travaux. En cas d'accord, les partenaires sociaux peuvent inviter la Commission à proposer une décision pour sa mise en œuvre. Il s'agit alors d'une simple transposition de l'accord en droit communautaire. Ils peuvent également décider de le mettre en œuvre par voie conventionnelle dans les Etats membres.

L'article 139 TCE prévoit, quant à lui, la possibilité pour les partenaires sociaux d'ouvrir une négociation sur un sujet de leur choix sans attendre une proposition de la Commission. Si l'accord aboutit, les deux possibilités évoquées (mise en œuvre conventionnelle ou législative) leur sont ouvertes.

Depuis son instauration, la procédure a abouti à quatre reprises. Trois directives, sur le congé parental d'éducation en 1995, sur le temps partiel en 1997, sur le contrat à durée

indéterminée en 1999, ont assuré la transposition d'accords conclus par les partenaires sociaux. En 2002, les partenaires sociaux, qui s'étaient autosaisis, ont conclu à un accord sur le télétravail dont ils ont décidé la mise en œuvre par accords nationaux.

L'exposé des motifs de la loi précise que les modalités pratiques de ce renvoi, et notamment les délais de réponse des partenaires sociaux, seront définies dans une « Charte de méthode » proposée à la Commission nationale de la négociation collective.

Une portée à concrétiser

L'engagement solennel n'a pas de portée juridique. Son efficacité dépendra à la fois de l'attitude du Gouvernement à l'avenir et de la volonté des partenaires sociaux. Si ces derniers ne souhaitent pas engager de négociation ou s'ils ne parviennent pas à un accord, l'engagement solennel n'aura pas les effets escomptés en faveur de la négociation collective. Or, l'expérience récente montre que les partenaires sociaux ne se substituent pas nécessairement avec succès au législateur. Ainsi, la loi du 3 janvier 2003 avait-elle donné dix-huit mois aux partenaires sociaux pour négocier sur la procédure en matière de licenciements économiques. Elle constituait un test de la capacité des partenaires sociaux à assumer des responsabilités. Or, en juin 2004, ils n'avaient, toujours pas conclu d'accord. La négociation, sur ce sujet difficile, a été prolongée de six mois par une loi d'initiative parlementaire²⁸.

Depuis la loi du 4 mai 2004, diverses pratiques du Gouvernement et des partenaires sociaux ont pu être observées.

Les partenaires sociaux ont ainsi pu critiquer une communication de la Ministre de la parité et de l'égalité professionnelle relative au renforcement de la mobilisation pour l'emploi des femmes, présentée le 2 juin 2004 en Conseil des ministres. En effet, cette communication intervenait, sans aucune concertation préalable, le jour même où ils se rencontraient pour finaliser la lettre paritaire contenant les demandes adressées aux pouvoirs publics suite à l'accord national interprofessionnel sur l'égalité professionnelle signé le 1^{er} mars 2004.

A contrario, le plan de cohésion sociale présenté par le Ministre de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale le 30 juin 2004 illustre une première application de l'engagement solennel. Le plan fixe six thèmes prioritaires sur lesquels les partenaires sociaux sont invités à négocier pendant six mois : la gestion sociale des restructurations ; l'emploi des seniors ; la santé et la sécurité au travail ; la sécurisation des règles régissant les relations individuelles et collectives de travail ; l'évolution de la législation sur la durée du travail et la modernisation du financement du paritarisme.

Les premières réactions des partenaires sociaux sont contrastées. Le MEDEF, par la voix de son président²⁹, a d'ores et déjà indiqué qu'il refuserait de s'engager dans la négociation sur le code du travail, estimant que le Gouvernement « devait prendre ses responsabilités » et donc légiférer. De même, il a souhaité qu'une loi intervienne pour permettre aux branches et aux entreprises de déroger aux 35 heures. Cette attitude patronale révèle la difficulté de sortir de la relation ambiguë que les partenaires sociaux entretiennent avec l'Etat. Certains syndicats, en particulier la CGT, ont également marqué leur réticence à s'engager dans des négociations sur des thèmes aussi sensibles.

²⁸ Loi n°2004-627 du 30 juin 2004

²⁹ Conférence de presse de M. Seillière du 6 juillet 2004.

Aussi les six chantiers proposés à la négociation par le plan de cohésion sociale permettront-ils de mesurer la capacité réelle des partenaires sociaux à se saisir de champs importants du droit du travail et à ne pas laisser le législateur intervenir seul. En cas de succès, ces négociations pourraient favoriser durablement le recours à la négociation collective en amont des lois. Il s'agit d'un des paris de la loi du 4 mai 2004.

2.2 Un impact fort de la loi sur la dynamique de la négociation : la nouvelle articulation entre les accords collectifs

L'autonomie des niveaux de négociation est souvent présentée comme une condition nécessaire au développement de la négociation collective par rapport à la loi. Cette question fait d'ailleurs l'objet d'une des dispositions les plus importantes du volet « dialogue social » de la loi du 4 mai 2004. C'est aussi l'une des plus contestées au motif en tant qu'elle remettrait en cause le principe de faveur. Cependant, il convient d'ores et déjà de signaler que la loi n'aborde pas les relations entre les accords collectifs et les normes législatives et réglementaires. Les rapports entre le contrat individuel de travail et les normes conventionnelles ne sont pas davantage modifiés. Dans les deux cas, la dérogation n'est possible que dans un sens favorable au salarié.

2.2.1 L'autonomie des niveaux de négociation : gage d'appropriation de nouveaux champs

En déterminant l'articulation entre les niveaux de négociation, la loi dispose d'un levier important pour jouer sur la dynamique conventionnelle. Les modalités d'une éventuelle ré-articulation entre les niveaux sont cependant diverses.

L'impact de l'articulation des niveaux de négociation

La complémentarité entre le rôle de la loi et celui de la négociation collective peut être favorisée par une ré-articulation entre les niveaux de négociation pour que les partenaires sociaux puissent utiliser au mieux de nouvelles marges d'autonomie. L'idée, introduite par le MEDEF, est de laisser aux partenaires sociaux un maximum de souplesse dans le choix du niveau de leur intervention, la hiérarchie des normes conventionnelles étant jugée trop rigide.

Dans la lignée de l'ANI du 31 octobre 1995, la Position commune du 16 juillet 2001 établit clairement un lien entre l'articulation entre les niveaux de négociation et l'octroi par le législateur d'un espace accru à la négociation. L'ambiguïté de la Position commune témoigne cependant de la divergence de conception entre les différents acteurs sur cette question. Ainsi dans sa partie I, elle développe l'idée que « chaque niveau de négociation, national interprofessionnel, de branche, et d'entreprise, doit pouvoir négocier de telle sorte que les dispositions conclues à un niveau plus ou moins centralisé (interprofessionnel ou branche) s'imposent aux niveaux décentralisés (entreprise) en l'absence d'accord portant sur le même objet ». Elle ajoute cependant, dans la phrase suivante, que « chaque niveau doit respecter les dispositions d'ordre public social définies par la loi et les dispositions d'accords interprofessionnels ou de branche auxquels les signataires ont entendu conférer un caractère normatif et impératif qui peuvent être constitutives de garanties minimales ».

Les différentes options pour favoriser l'autonomie

De l'ANI de 1995 et de la Position commune de 2001, il est possible de dégager les deux types d'articulations envisageables entre les niveaux de négociation. Dans les deux cas, il s'agit d'introduire une possibilité de dérogation aux accords de niveau supérieur. Les modalités en diffèrent cependant : soit la dérogation requiert une autorisation expresse, soit il suffit qu'elle ne soit pas interdite.

Les syndicats de salariés signataires de la Position commune défendent la possibilité d'insérer, dans les conventions de branche, des clauses permettant expressément une possibilité d'y déroger au niveau de l'entreprise. Selon ces modalités, la dérogation reste l'exception et les niveaux supérieurs de négociation en gardent la maîtrise, conformément à la hiérarchie des normes.

Le MEDEF est quant à lui partisan d'une autonomisation généralisée de chaque niveau par rapport au niveau qui lui est supérieur. Par exemple, au niveau de l'entreprise, elle se traduirait, par une possibilité de déroger systématiquement à l'accord de branche, sauf si celui-ci l'interdit expressément.

Dans un souci de souplesse accrue, la loi du 4 mai 2004 s'inspire de la seconde conception.

2.2.2 Une évolution importante de la hiérarchie des normes négociées

La loi du 4 mai 2004 donne de nouvelles marges d'autonomie aux partenaires sociaux dans l'articulation entre les niveaux de négociation. D'une part, elle généralise la possibilité de déroger aux accords de niveau supérieur. D'autre part, elle élargit le champ de la négociation d'entreprise et consacre l'accord de groupe.

Une autonomie accrue mais encadrée

La loi du 4 mai 2004 modifie l'articulation des différents niveaux de négociation. Désormais les accords collectifs interprofessionnels, de branche ou d'entreprise peuvent comporter des dispositions dérogeant en tout ou partie à un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large. La dérogation à l'accord supérieur, y compris dans un sens moins favorable, devient la règle, sauf si les signataires l'ont expressément exclue. Cette condition constitue un verrou important.

Outre ce premier encadrement, les dérogations à l'accord de branche sont écartées dans quatre domaines : les salaires minima, les classifications, les garanties collectives en matière de prévoyance et la mutualisation des fonds de la formation professionnelle. Le législateur a en effet estimé que la branche devait conserver un rôle d'harmonisation des situations entre les entreprises dans certaines matières.

Enfin, la loi ne remet pas en cause la valeur hiérarchique des accords conclus avant son entrée en vigueur afin de respecter la volonté des signataires et de garantir la sécurité juridique. Les nouvelles règles d'articulation entre les normes conventionnelles ne sont donc pas rétroactives.

Le renforcement des accords d'entreprise et la reconnaissance des accords de groupe

Deux autres dispositions de la loi devraient également offrir des possibilités accrues aux partenaires sociaux afin de fixer les normes au niveau le plus approprié.

Le champ de la négociation d'entreprise est élargi. L'article 43 de la loi ouvre à la négociation d'entreprise des domaines auparavant réservés à la négociation de branche, comme la détermination du taux de majoration ou du contingent des heures supplémentaires. Certains de ces domaines pouvant faire l'objet de dérogations à la loi, la négociation d'entreprise voit ici son autonomie renforcée par rapport au cadre législatif.

L'article 46 de la loi consacre en outre la reconnaissance de l'accord de groupe. Le champ de la conclusion d'accords groupe était jusqu'à présent limité à certains domaines comme la mise en place d'un comité de groupe, l'intéressement ou encore la participation. Même si la jurisprudence avait récemment admis la licéité de l'accord de groupe³⁰, celui-ci n'était pas reconnu par le code du travail en tant qu'accord collectif à part entière.

2.2.3 Des effets encore incertains mais sujets à contestation

Une nouvelle articulation des normes conventionnelles critiquée

Cette nouvelle hiérarchie des normes négociées est l'une des mesures les plus contestées de la loi du 4 mai 2004.

Le patronat est divisé sur la question. Le MEDEF considère cette nouvelle articulation comme un gage de souplesse indispensable dans le contexte socio-économique actuel. A l'inverse, l'UPA et la CGPME craignent que ne soit remis en cause le rôle traditionnel de la branche. Celle-ci a en effet notamment pour fonction d'uniformiser les conditions de concurrence entre les entreprises. Or, **la contrainte de compétitivité est très forte sur les PME. Elles redoutent que les possibilités de déroger à la convention de branche n'accroissent encore la concurrence entre elles.** La possibilité de déroger aux accords de branche suscite ainsi de vives inquiétudes dans les branches composées essentiellement de PME ou TPE, à l'instar de la branche des services de l'automobile, dont 75 % des entreprises emploient moins de cinq salariés.

Par ailleurs, les employeurs des PME et TPE n'adhèrent pas tous à l'objectif de développement de la négociation d'entreprise, qui pourrait avoir pour corollaire de conforter la place des syndicats dans leur entreprise.

Surtout, l'ensemble des organisations syndicales de salariés sont opposées à cette nouvelle hiérarchie des normes négociées.

Selon la plupart des représentants syndicaux de branches, la loi du 4 mai 2004 remet en cause l'utilité même de la branche professionnelle. D'une part, l'intérêt de la négociation de branche disparaît dès lors que la dérogation à l'accord de branche devient le principe et le caractère impératif de l'accord l'exception. D'autre part, l'ouverture à la négociation d'entreprise de domaines jusque-là réservés à la branche introduit une concurrence entre ces deux niveaux de négociation.

³⁰ Cass. soc. 30 avril 2003, Fédération des employés et cadres CGT-FO c/ Sté AXA France Assurances

Les représentants syndicaux dénoncent par ailleurs la remise en cause du principe de faveur entre normes négociées, perçu comme une garantie essentielle pour les salariés. Ils redoutent l'atomisation des normes du droit du travail applicables aux salariés et le « dumping social » entre les entreprises d'une même branche.

Enfin, ils considèrent que la décentralisation de la négociation est d'autant plus regrettable que l'équilibre entre les parties leur semble mieux assuré au sein des branches que dans l'entreprise. Dans les PME, le déséquilibre est particulièrement sensible. Celui-ci leur paraît renforcé par la loi du 4 mai 2004 prévoyant qu'en l'absence de délégué syndical, les représentants élus du personnel, là où il en existe, négocient et que ce n'est qu'à défaut que des salariés mandatés peuvent intervenir. Ils y voient une remise en cause de la maîtrise des syndicats sur la négociation d'entreprise.

L'ensemble des critiques adressées à la réforme du 4 mai 2004 rend incertaines les modalités de son appropriation par les partenaires sociaux.

Des effets incertains

La loi prévoit qu'un bilan de ces nouvelles dispositions sera dressé avant le 31 décembre 2007. Mais il est dès à présent possible d'avancer quelques éléments prospectifs. **Les effets de la loi dépendront avant tout du comportement des partenaires sociaux au niveau des branches.**

La portée de chaque clause des accords de branche deviendra un élément de négociation parmi d'autres. Il reviendra aux partenaires sociaux de fixer la valeur supplétive ou impérative de chaque clause de l'accord, autorisant ou non par ce biais la dérogation au niveau de l'entreprise. La loi leur permettra également d'introduire des clauses d'ouverture, encadrant précisément les dérogations, et des clauses optionnelles, dont les partenaires sociaux auront la faculté de s'emparer au niveau de l'entreprise.

D'après une enquête menée auprès des organisations patronales et syndicales de sept branches professionnelles représentant 4,5 millions de salariés³¹, il est possible de dégager quelques pistes sur le comportement envisageable des acteurs.

Les représentants des syndicats de salariés adoptent, à ce stade, la position défendue par leur confédération. Ils refusent toute clause qui n'aurait pas un caractère impératif. Ils reconnaissent cependant qu'à terme qu'ils ne pourront plus garantir le caractère impératif de toutes les clauses de l'accord.

En outre, il est vraisemblable que les comportements différeront en fonction des caractéristiques de chaque branche. Les partenaires sociaux des secteurs fortement internationalisés et où les grandes entreprises jouent un rôle important accorderont probablement aux entreprises des possibilités de dérogation accrues. Dans des branches moins exposées à la concurrence internationale et comprenant de nombreuses PME, la négociation de branche pourrait rester prépondérante.

³¹ Voir annexe 2

2.3 L'exigence de légitimité accrue des partenaires sociaux, contrepartie de leur responsabilisation

La montée en puissance de la négociation collective par rapport à la loi doit être accompagnée d'une réflexion sur la représentativité des acteurs. La loi du 4 mai 2004 aborde ce débat délicat par la voie de la légitimité des accords.

2.3.1 Représentativité et légitimité : conditions de l'autonomie accrue des partenaires sociaux

Il paraît difficile d'accroître le rôle normatif des partenaires sociaux sans renforcer la légitimité des normes ou de leurs auteurs. Or, dans les deux cas, cette légitimité est aujourd'hui contestée.

Légitimité des accords

Le système français de conclusion des accords permet traditionnellement à un seul syndicat représentatif de signer un accord qui s'appliquera ensuite à l'ensemble des salariés. Or, le développement d'accords « donnant-donnant » ou dérogatoires a rendu problématique cette modalité de conclusion des accords. En effet, s'il n'apparaissait pas gênant qu'un seul syndicat, même minoritaire, contribue à l'amélioration de la condition de l'ensemble des salariés, la négociation de tels accords exige que les signataires disposent d'une assise plus large parmi les salariés.

Pour améliorer la légitimité des accords, deux options sont envisageables : le droit d'opposition ou la majorité d'engagement, souvent présentés comme les deux déclinaisons du principe dit majoritaire. Dans le premier cas, les organisations syndicales majoritaires peuvent s'opposer à l'entrée en vigueur d'un accord signé par une organisation minoritaire. Dans le second, les accords ne peuvent être signés que par les organisations syndicales majoritaires dans la branche ou dans l'entreprise.

En 1982, lors de l'introduction des accords dérogatoires à la loi, le législateur avait opté pour le droit d'opposition pour la conclusion de ce type d'accord. Pourtant, un débat est vite apparu sur ce droit d'opposition, certains le jugeant insuffisant pour légitimer les accords. La CGT et la CFDT, soucieuses également de faire valoir leur audience au sein des branches et des entreprises, défendent depuis longtemps l'introduction d'une majorité d'engagement. La conclusion des accords de branche et d'entreprise serait systématiquement subordonnée à leur signature par une ou des organisations syndicales majoritaires en voix. La Position commune du 16 juillet 2001, quant à elle, demandait la généralisation du principe majoritaire mais favorisait le droit d'opposition, se prononçant pour la majorité d'engagement uniquement au niveau de l'entreprise.

Légitimité des acteurs

Au-delà de la légitimité des accords, celle des acteurs fait l'objet d'un débat récurrent. Cinq organisations syndicales de salariés (CGT, CFDT, CGT-FO, CFTC et CFE-CGC) sont reconnues représentatives au plan national par un arrêté du ministre du travail du 31

mars 1966. Elles bénéficient ainsi d'une présomption irréfragable de représentativité leur permettant de signer des accords à tous les niveaux de négociation. Cette reconnaissance de plein droit, indépendamment de l'audience réelle de ces syndicats dans l'entreprise ou la branche, est contestée par les autres organisations syndicales, obligées d'apporter la preuve de leur représentativité. Le recours de l'UNSA devant le Conseil d'Etat contestant l'arrêté du 31 mars 1966 en témoigne. De la même manière, certains s'interrogent sur la représentativité réelle des organisations patronales.

La modification des règles de représentativité, susceptible de renforcer la légitimité des organisations signataires des accords, emporterait néanmoins des conséquences importantes sur la recomposition du paysage syndical français. C'est pourquoi le législateur, dans la loi du 4 mai 2004, a fait le choix de ne pas modifier les conditions de représentativité des syndicats mais de renforcer la légitimité des accords.

2.3.2 Une réponse centrée sur la légitimité des accords plutôt que sur celle des acteurs

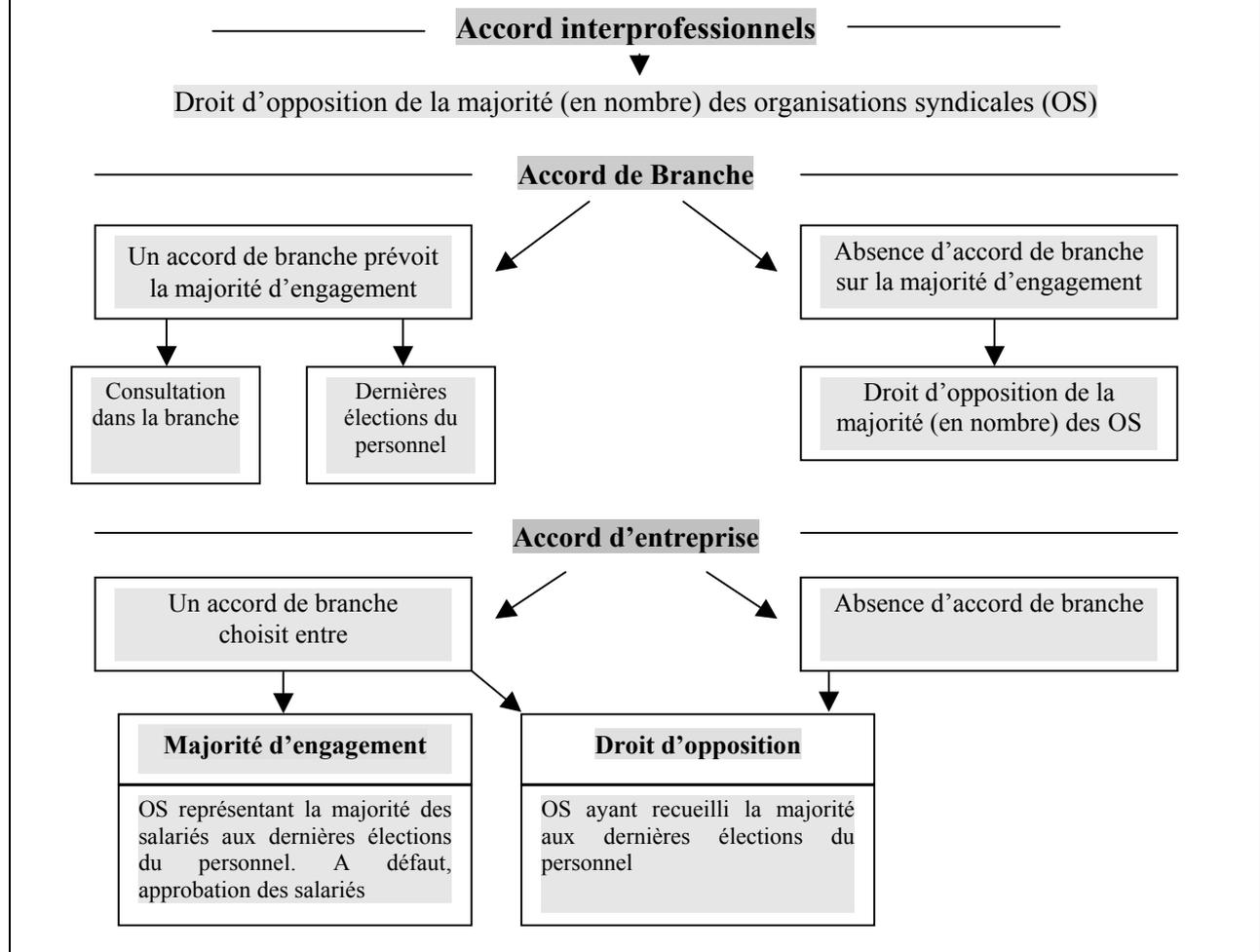
En contrepartie à l'autonomisation des niveaux de négociation, la loi du 4 mai 2004 généralise le principe majoritaire. Selon les niveaux, il pourra prendre la forme, soit de la majorité d'engagement, soit du droit d'opposition.

La majorité d'engagement impliquera que l'accord soit signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentant la majorité des salariés. Pour son calcul, au niveau des branches, il conviendra d'organiser une consultation *ad hoc* pour mesurer l'audience de chaque syndicat ou bien d'agréger les résultats des dernières élections du personnel dans les entreprises couvertes. Dans l'entreprise, la majorité d'engagement imposera que les syndicats signataires aient recueilli la majorité des voix aux dernières élections professionnelles.

Dans le cadre du droit d'opposition, une majorité en nombre des organisations syndicales pourra s'opposer à la conclusion d'un accord au niveau interprofessionnel ou au niveau des branches. Dans l'entreprise, les organisations syndicales ayant recueilli la majorité aux dernières élections du personnel pourront le faire.

Le choix d'opter en faveur de l'une ou l'autre de ces options sera laissé aux partenaires sociaux. A défaut d'accord, c'est le droit d'opposition qui s'appliquera.

Encadré n°3 : Modes de validation des accords issus de la loi du 4 mai 2004



2.3.3 De nouvelles pratiques qui seront lentes à émerger

Vers une responsabilisation accrue des partenaires sociaux

La mise en place du principe majoritaire, quelle que soit sa déclinaison, devrait conduire à une responsabilisation accrue des partenaires sociaux. Même s'il est encore tôt pour en évaluer les effets, les syndicats seront incités à passer des alliances, pour parvenir soit à une majorité d'engagement, soit à une majorité d'opposition.

La loi du 4 mai 2004 parie ainsi sur la volonté des partenaires sociaux à s'engager, un syndicat étant rarement majoritaire à lui seul au sein d'une branche ou d'une entreprise. Cela pourrait ouvrir la voie à une autonomie accrue des fédérations de branche par rapport à leur confédération.

Les critiques des nouvelles modalités de conclusion des accords

De nombreuses voix favorables à un principe de « démocratie sociale » se sont élevées pour dénoncer la frilosité de la loi du 4 mai 2004, regrettant que le législateur n'ait pas imposé directement et dans tous les cas une majorité d'engagement. Le droit d'opposition, qui risque de rester la règle dans de nombreux cas, est critiqué sur deux points.

La première critique porte sur son principe même. Le droit d'opposition risque de cristalliser les divisions syndicales. De plus, l'absence d'opposition d'un syndicat à un accord ne revêt pas la même signification qu'une signature : un syndicat peut refuser, pour des raisons d'affichage, de signer un texte conventionnel qu'il approuve cependant tacitement. Le choix de ne pas s'opposer au texte lui permet à la fois de critiquer l'accord qu'il n'a pas signé et de bénéficier de ses dispositions. Au contraire, la majorité d'engagement invite les organisations syndicales à assumer la responsabilité de la signature d'un accord collectif.

La seconde critique concerne le mode de calcul de la majorité d'opposition. Au niveau interprofessionnel et dans les branches, le droit d'opposition des organisations syndicales représentatives de salariés est reconnu à la majorité en nombre. Une égalité de fait est ainsi reconnue à chaque organisation syndicale, quelle que soit son audience. Des organisations syndicales majoritaires en nombre mais représentant une minorité de salariés pourront ainsi s'opposer à l'entrée en vigueur d'un accord signé par un ou des syndicats représentant au contraire la majorité des salariés de l'entreprise ou de la branche.

Le choix du droit d'opposition comme mode de conclusion des accords pourrait cependant se révéler favorable au dynamisme du dialogue social.

Des effets potentiellement favorables au dialogue social

L'enquête précitée conduite dans les branches fait ressortir que le droit d'opposition recueille la préférence de la plupart des partenaires sociaux concernés, même s'ils n'en sont qu'à leurs premières réflexions sur la manière dont ils vont se positionner face aux possibilités offertes.

Les employeurs, redoutant que la conclusion des accords soit rendue plus difficile, n'ont pas d'intérêt évident à l'émergence de la majorité d'engagement. Au sein de chaque branche, les organisations syndicales représentatives minoritaires y sont défavorables. Même parmi les confédérations *a priori* favorables à la majorité d'engagement comme la CFDT et CGT, leurs représentants au niveau de la branche peuvent se montrer plus réservés.

Le choix du droit d'opposition, qu'il est donc possible d'anticiper dans la plupart des branches à moyen terme, pourrait, contrairement à ce que pensent ses détracteurs, se révéler un facteur favorable à la négociation collective. Le droit d'opposition facilite en effet la conclusion des accords collectifs, là où l'exigence d'une majorité d'engagement rend la signature plus difficile. Les représentants syndicaux de branche soulignent tous que s'ils refusent catégoriquement de signer un texte dont ils n'approuvent pas toutes les dispositions, il leur est plus difficile de s'y opposer explicitement, dès lors qu'il crée des droits ou avantages, même jugés insuffisants.

Loin de bloquer le dialogue conventionnel, le droit d'opposition pourrait préserver les chances de conclusion d'accords. La mise en place immédiate d'un système d'engagement majoritaire aurait augmenté les risques de blocage du dialogue social. En ce sens, la loi du 4 mai 2004 paraît équilibrée : ouvrant la voie à une responsabilisation accrue des syndicats, elle porte en germe la possibilité d'un dialogue social renouvelé.

3 PRECONISATIONS

La loi du 4 mai 2004 fait le pari que les partenaires sociaux s'empareront des nouveaux mécanismes qu'elle propose et que cela conduira *de facto* à une ré-articulation entre la loi et la négociation collective. Sans préjuger des effets futurs de la loi, il convient de tenter dès à présent d'activer cette dynamique de ré-articulation.

L'idée de fixer des domaines de compétences distincts pour la loi et pour les normes conventionnelles en s'inspirant de certains pays comme le Danemark, paraît peu réaliste. En effet, tant la tradition politique et juridique française que la difficulté de procéder à un tel partage conduisent à écarter ce scénario. De surcroît, la révision de la Constitution qu'une telle redistribution impliquerait s'avère lourde sur le plan procédural. Enfin son opportunité ne recueille pas l'assentiment d'une majorité d'acteurs concernés, tant du côté des partenaires sociaux que du Parlement. **Une enquête réalisée auprès des parlementaires³² révèle que plus de 85 % d'entre eux sont opposés à une révision de la Constitution visant à conférer un domaine de compétence normative autonome aux partenaires sociaux.**

Le contexte institutionnel français semble plutôt plaider pour un processus de ré-articulation progressif entre la loi et la négociation collective :

- l'organisation d'une réelle concertation entre le législateur et les partenaires sociaux paraît être, dans un premier temps, un moyen efficace d'aboutir à une prise en compte accrue des points de vue de ceux-ci lors de l'élaboration des normes du droit du travail. ;
- parallèlement, la complémentarité entre les domaines de la loi et de la négociation collective pourrait être réorganisée afin de clarifier les rôles de chacun ;
- enfin, le fait de donner des responsabilités aux partenaires sociaux implique de créer les conditions d'une négociation équilibrée entre les partenaires sociaux.

Les actions proposées visent à clarifier les modalités d'articulation entre loi et négociation collective. Elles s'appuient à la fois sur des innovations procédurales et sur des mesures incitatives. Dans les deux cas, leur succès appelle des changements importants dans les comportements et les pratiques des acteurs du dialogue social.

3.1 Instaurer une véritable concertation entre le législateur et les partenaires sociaux

Le changement de pratiques nécessaire pour aboutir à une meilleure articulation des rôles entre l'Etat légiférant et les partenaires sociaux peut être encouragé par un certain nombre de réformes visant à mieux organiser l'interaction entre ces deux sphères.

3.1.1 Associer davantage les partenaires sociaux au processus d'élaboration des normes

L'association des partenaires sociaux à l'élaboration des normes paraît pouvoir être améliorée à deux niveaux, celui de la loi et celui de ses mesures d'application.

³² Voir annexe 1

Préconisation n°1 : Adopter une Charte du dialogue social consacrant l'association des partenaires sociaux à l'élaboration des lois

Objectif : Conforter l'intégration des partenaires sociaux dans le processus législatif

La consultation des partenaires sociaux lors de l'élaboration des lois s'organise déjà selon plusieurs modalités : consultation des syndicats par le Gouvernement en amont des projets de loi, avis de la Commission nationale de la négociation collective (CNNC), saisine du Conseil économique et social (CES) par le Gouvernement en vertu de l'article 69 de la Constitution, auditions par les commissions des deux chambres, contacts informels entre syndicats et parlementaires lors des discussions. Ces consultations peuvent être denses et contribuer à la qualité de la loi. Cependant, il n'existe pas de véritable obligation de consultation, hormis la présentation des projets de loi relatifs à la négociation collective devant la CNNC³³. Le reproche des partenaires sociaux tient au fait que ces consultations se font souvent dans l'urgence et revêtent parfois un caractère un caractère plus formel que substantiel.

Pour renforcer cette association, certains préconisent de réviser la Constitution afin d'y introduire une obligation de consultation des partenaires sociaux préalable à toute réforme du droit du travail. Louable dans ses objectifs, une telle révision semble néanmoins excessive dans ses modalités.

Les mêmes objectifs peuvent être atteints par une solution plus souple. Celle-ci consisterait en l'adoption d'une Charte du dialogue social, s'inspirant du modèle communautaire. Cette Charte reprendrait les dispositions de l'engagement solennel figurant dans l'exposé des motifs de la loi du 4 mai 2004.

La Charte pourrait ainsi s'articuler autour de deux procédures :

- dans un premier temps, avant de proposer une réforme législative dans le domaine du droit du travail, le Gouvernement consulterait les partenaires sociaux sur les orientations envisagées. Ceux-ci, s'ils le souhaitent, pourraient se saisir du sujet et engager des négociations ;
- dans un second temps, le Gouvernement consulterait les partenaires sociaux lors de l'élaboration de l'avant-projet de loi.

Par sa valeur symbolique, la Charte donnerait un signe fort de confiance aux partenaires sociaux, les encourageant à se concerter pour que leur avis ait un impact maximal sur le processus législatif. Dans sa dimension concrète, elle serait de nature à favoriser une meilleure prise en compte de leur point de vue de la part du Gouvernement et du Parlement.

³³ Article L.136-2 du code du travail

Encadré n°4 : Projet de Charte du dialogue social

Charte du dialogue social

Préambule

Le Gouvernement,

Considérant que le dialogue social et la négociation collective doivent trouver toute leur place dans la définition des règles du travail applicables au niveau interprofessionnel, dans les branches et dans les entreprises ;

Considérant qu'un nouvel équilibre dans les rôles respectifs de l'Etat et des partenaires sociaux doit être instauré ;

Considérant qu'un changement de méthode est, par conséquent, nécessaire afin que toute réforme substantielle du droit du travail modifiant l'équilibre des relations sociales soit précédée d'une concertation effective avec les partenaires sociaux et, le cas échéant, d'une négociation entre eux ;

Considérant que cette concertation s'organise en deux temps, d'abord en amont de la réforme législative, sur la définition de ses orientations, puis lors de son élaboration, sur la rédaction du projet de loi,

Adopte la présente Charte organisant la concertation entre l'Etat et les partenaires sociaux.

Titre I

Consultation des partenaires sociaux sur les orientations des réformes législatives en droit du travail

Article 1

Avant de proposer toute réforme de nature législative dans le domaine du droit du travail, le Gouvernement consulte les partenaires sociaux sur les orientations envisagées.

Article 2

Les partenaires sociaux disposent alors d'un mois pour faire connaître leur position au Gouvernement.

Article 3

Si une majorité d'organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et une ou plusieurs organisations d'employeurs représentatives, informent le Gouvernement de leur volonté d'ouvrir une négociation sur le sujet faisant l'objet de la consultation, le Gouvernement

peut décider de suspendre son action. En pareil cas, les partenaires sociaux disposent de six mois pour négocier. Ce délai peut être renouvelé une fois en accord avec le Gouvernement.

Article 4

Si les partenaires sociaux concluent un accord dans le délai susvisé, les dispositions nécessitant des modifications de nature législative inspirent le projet de loi présenté par le Gouvernement.

Titre II

Consultation des partenaires sociaux lors de l'élaboration des projets de loi relatifs au droit du travail

Article 5

Les projets de loi déterminant les principes fondamentaux du droit du travail sont soumis, lors de leur élaboration, à l'avis des partenaires sociaux visés à l'article 3 de la présente Charte.

Article 6

A compter de la transmission de l'avant-projet de loi, les partenaires sociaux disposent d'un délai d'un mois pour communiquer au Gouvernement leur avis sur le texte.

Article 7

Le projet de loi, lors de sa présentation en Conseil des ministres et lors de son dépôt sur le bureau de l'une des deux assemblées, est accompagné d'une synthèse des avis des partenaires sociaux dont le Gouvernement n'aurait pas tenu compte.

Titre III

Dispositions finales

Article 8

Un an à compter de l'adoption de la présente Charte, une évaluation globale de la procédure sera réalisée conjointement par le Gouvernement et les partenaires sociaux en vue de son éventuelle généralisation aux projets de décrets d'application des lois ayant fait l'objet de la consultation.

Article 9

Le respect de la présente Charte ne préjuge pas du respect des autres consultations obligatoires, notamment de celles du Conseil économique et social et de la Commission nationale de la négociation collective.

Article 10

La Commission nationale de la négociation collective est consultée avant toute modification de la présente Charte.

Annexes :

- Liste des organisations syndicales représentatives mentionnées à l'article 3
- Liste des organisations d'employeurs représentatives mentionnées à l'article 3

Préconisation n°2 : Consulter les partenaires sociaux lors de l'élaboration des normes réglementaires

Objectif : Mener à son terme la logique de consultation des partenaires sociaux

Le souci d'une meilleure articulation entre dialogue social et cadre législatif ne saurait se limiter au domaine de la loi. Les décrets d'application constituent le volet le plus opérationnel de la loi. Il convient donc d'associer les partenaires sociaux à leur production.

Les partenaires sociaux sont aujourd'hui consultés au sein de la CNNC sur les projets de décrets relatifs à la négociation collective³⁴. A ces consultations formalisées s'ajoutent des échanges de nature informelle entre les cabinets ministériels, l'administration des affaires sociales et les partenaires sociaux. Ici encore, les partenaires sociaux jugent insuffisantes ces consultations.

Une modification de l'article L. 136-2 du code du travail permettrait d'élargir la compétence de la CNNC à l'ensemble des décrets d'application des lois en matière de droit du travail.

3.1.2 Améliorer les échanges entre le Parlement et les partenaires sociaux

Le Gouvernement dispose d'instances et de moyens (CNNC, direction des relations du travail du ministère des affaires sociales, DARES...) pour suivre l'évolution de la négociation collective. Les échanges entre les partenaires sociaux et le Parlement ne sont pas aussi organisés.

³⁴ Article L. 136-2 du code du travail

Préconisation n°3 : Instaurer un débat d'orientation périodique entre le Parlement et les partenaires sociaux dans le domaine du droit du travail

Objectif : Favoriser l'échange des points de vue et des analyses

Les échanges entre les parlementaires et les partenaires sociaux sont réguliers mais ont généralement lieu à l'occasion de la discussion de projets précis et par conséquent souvent dans un contexte d'urgence.

L'instauration d'un débat d'orientation périodique entre parlementaires et partenaires sociaux permettrait de faire le point, de façon conjointe, sur les développements en cours de la négociation collective et sur les perspectives d'évolution souhaitables du droit du travail.

Concrètement, cette concertation pourrait prendre la forme, devant chaque assemblée, de séances auxquelles participeraient les organisations syndicales représentatives. Ces séances, organisées autour d'un ordre du jour précis, permettraient d'élaborer des diagnostics partagés et de proposer des options de réforme.

Préconisation n°4 : Introduire une procédure d'information du Parlement lors de la négociation d'un ANI ayant des incidences législatives

Objectif : Faciliter la transcription de l'accord

Les partenaires sociaux négocient et concluent des accords dont la mise en oeuvre implique des modifications législatives. Or, la décision du législateur de retenir ces modifications est susceptible d'altérer l'équilibre de l'accord.

Lors de toute négociation interprofessionnelle, le Gouvernement suit attentivement la progression des travaux. Ce n'est pas le cas du Parlement. Or, son appréciation d'un projet de loi trouvant son inspiration dans un accord dépend de l'information qu'il a reçue en amont de sa présentation.

L'instauration d'une procédure d'information du Parlement sur toute négociation interprofessionnelle susceptible de nécessiter des modifications législatives aurait un double mérite. Elle permettrait d'une part au Parlement d'indiquer aux partenaires sociaux les principaux problèmes politiques susceptibles d'être soulevés lors de la transcription de l'accord. D'autre part, les partenaires sociaux trouveraient là une occasion privilégiée d'informer très en amont le Parlement sur les objectifs poursuivis et les équilibres visés et ainsi de mieux faire valoir leurs vues.

En pratique, les partenaires sociaux pourraient périodiquement décider en commun des informations qu'ils souhaitent transmettre au Parlement, sur le modèle des lettres paritaires adressées au Gouvernement. La commission des affaires culturelles, familiales et sociales de l'Assemblée Nationale et la commission des affaires sociales du Sénat seraient chargées d'en assurer la diffusion auprès de l'ensemble des parlementaires.

3.1.3 Développer une évaluation commune de la législation en matière de droit du travail

La ré-articulation des rapports entre le cadre législatif et les partenaires sociaux implique que ceux-ci disposent d'un espace pour échanger leur diagnostic sur les effets de la législation existante.

Préconisation n°5 : Faire de la Commission nationale de la négociation collective une véritable instance d'évaluation
--

Objectif : Partager un diagnostic commun pour faire évoluer la législation

Le développement du droit du travail s'est accompagné d'un empilement des dispositifs. L'absence de toilettage systématique du code du travail lors de l'adoption d'une nouvelle loi fait par ailleurs coexister des normes qui peuvent être contradictoires. Aussi une évaluation partagée et régulière du droit du travail permettrait-elle d'optimiser l'intervention du législateur.

La CNNC pourrait servir de cadre au suivi des lois votées dans le champ du droit du travail. Pour cela, il conviendrait de créer, aux côtés de la sous-commission des accords et de la sous-commission des salaires, une sous-commission de l'évaluation de la législation. Sa composition serait élargie à des parlementaires membres des commissions sociales ou de l'office parlementaire d'évaluation de la législation. Il pourrait être également fait appel à des experts, notamment du Commissariat général du plan, comme le permet déjà l'art L. 136-4 du code du travail.

Les échanges au sein de cette nouvelle sous-commission permettraient d'établir un diagnostic partagé par les différents acteurs, de prendre en compte les difficultés constatées dans les entreprises ou les branches et d'accroître ainsi l'appropriation des réformes éventuellement proposées.

3.2 Réorganiser la complémentarité entre la loi et la négociation collective

La consécration d'un champ autonome de la négociation collective sur le modèle allemand, c'est-à-dire sans intervention de l'Etat, est étrangère à la tradition politique et constitutionnelle française. En effet, la plupart des matières du droit du travail recourent les grandes libertés constitutionnelles. Or, en droit français, la loi ne peut habiliter la négociation collective à mettre en œuvre un principe constitutionnel sans intervenir elle-même.

Face à ces difficultés, il convient donc de chercher des solutions qui améliorent la complémentarité entre la loi et la négociation.

Trois axes doivent être privilégiés :

- le recentrage de l'intervention du législateur sur la détermination des principes fondamentaux du droit du travail ;

- l'utilisation accrue des moyens permettant de rendre effective la place de la négociation collective dans la mise en œuvre de la loi ;
- la définition d'un cadre juridique stable pour la négociation collective.

A terme, cette nouvelle complémentarité pourrait ouvrir la voie à une véritable subsidiarité en matière sociale : les pouvoirs publics fixeraient les grands principes applicables et encadreraient l'expression de la négociation collective.

3.2.1 Recentrer l'intervention du législateur

Un retour à l'esprit de la Constitution permettrait d'établir une nouvelle articulation entre loi et négociation collective. La loi pourrait également créer une dynamique de négociation.

Préconisation n°6 : Recentrer la loi sur la détermination des principes fondamentaux du droit du travail

Objectif : Centrer l'intervention législative sur la définition d'objectifs et de garanties

La Constitution dispose, en son article 34, que « la loi détermine les principes fondamentaux [...] du droit du travail, du droit syndical et de la sécurité sociale ».

Or, la précision et le caractère détaillé des textes des lois se sont accru au fil des ans, au risque d'un triple écueil : le haut degré de précision de la loi appelle des modifications fréquentes ; il induit une certaine déresponsabilisation des partenaires sociaux ; enfin, la loi risque de ne pas être adaptée à la diversité des situations qu'elle entend régir.

Un retour à la lettre de la Constitution par un recentrage de la loi sur la détermination des principes fondamentaux du droit du travail aurait un double avantage : le législateur recouvrerait une fonction stratégique qui lui fait aujourd'hui partiellement défaut et les partenaires sociaux auraient ainsi un espace de négociation plus large.

Ce recentrage de l'intervention législative suppose une autolimitation du législateur, que seule une volonté politique forte sera en mesure d'ancrer dans les pratiques.

Préconisation n°7 : Développer les lois incitatives
--

Objectif : Créer une dynamique de négociation

Parallèlement au recentrage de la loi sur la fixation d'objectifs et de garanties, un recours plus fréquent à la technique de la loi incitative apparaît utile. Tout en fixant un cadre général, ce type de loi donne la possibilité aux partenaires sociaux de s'emparer d'un sujet. La consultation en amont des partenaires sociaux (cf. préconisation n°1) permettrait d'ailleurs de mieux déterminer ce qui doit relever du cadre général fixé par la loi de ce qui peut être laissé à la négociation en fonction des attentes des partenaires sociaux. Tout en encadrant leur intervention, la loi enclencherait une dynamique de négociation entre les partenaires sociaux.

Le législateur, après évaluation, pourrait ensuite le cas échéant en tirer les conséquences dans une seconde loi. Cela permettrait notamment de couvrir les entreprises dans lesquelles il n'y aurait pas eu de négociation. Cette technique ne portera cependant ses fruits que si les accords signés suite à l'incitation législative sont respectés dans leur essence par la suite.

La concrétisation de cette préconisation suppose avant tout un changement dans les pratiques du législateur.

3.2.2 Rendre plus effective la place de la négociation collective dans l'application des normes législatives

Le cadre législatif inclut les normes communautaires et le domaine réglementaire. A ces deux niveaux, les possibilités existantes permettant de confier aux partenaires sociaux des responsabilités accrues pourraient être davantage exploitées.

Préconisation n°8 : Recourir davantage aux possibilités de substitution de la négociation collective au pouvoir réglementaire
--

Objectif : Adopter une approche plus souple de l'application de la loi

Le législateur pourrait, dans certains cas et dans les conditions qu'il définit, confier plus fréquemment aux partenaires sociaux le pouvoir réglementaire d'application des lois. Le Conseil constitutionnel a en effet reconnu cette possibilité³⁵. Certaines branches semblent avoir les capacités techniques et juridiques suffisantes pour se substituer au pouvoir réglementaire.

Concrètement, le législateur pourrait prévoir que les modalités de mise en oeuvre de certaines lois puissent être définies par conventions et accords collectifs de branche étendus. Les décrets d'application des lois resteraient nécessaires à titre supplétif pour couvrir les branches n'ayant pas les capacités de mener une telle négociation ainsi que les domaines non couverts par les accords conclus.

La consultation préalable à la rédaction du décret permettrait d'ailleurs au Gouvernement de mesurer le nombre de branches manifestant un intérêt pour une mise en oeuvre conventionnelle de la loi. Le décret pourrait alors être rédigé en prenant cette donnée en compte. Le législateur conserverait la possibilité de décider que les dispositions législatives ne pourront être mises en oeuvre que par décret.

La possibilité ainsi accordée aux partenaires sociaux leur permettrait l'adaptation des dispositions législatives aux spécificités des différentes branches. Elle aurait en outre l'avantage de réduire le nombre des décrets et des circulaires d'application.

³⁵ Décision n°89-257 DC du 25 juillet 1989

Préconisation n°9 : Confier aux partenaires sociaux la transposition des directives communautaires

Objectif : Impliquer les partenaires sociaux dans l'élaboration des normes de transposition du droit communautaire

Les normes européennes constituent, à côté des lois et règlements d'origine nationale, un cadre législatif de plus en plus présent dans la vie des salariés et des entreprises. Près de 80 directives régissent aujourd'hui les champs du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Aussi paraît-il important d'exploiter la possibilité de confier aux partenaires sociaux la transposition des directives en droit national.

L'article 137, paragraphe 3, du Traité instituant la Communauté Européenne, prévoit que, dans le domaine de la politique sociale, un Etat membre peut confier aux partenaires sociaux la mise en œuvre des directives. Cette possibilité n'a pas encore été utilisée par la France. Elle correspond pourtant à une revendication des partenaires sociaux³⁶.

Si l'on accepte l'idée que les partenaires sociaux ont la capacité d'aboutir à des accords permettant une meilleure adaptation aux besoins des entreprises et des salariés, il convient d'utiliser cet outil offert au niveau communautaire par le Traité. Dans le même temps, le programme de transpositions déjà chargé du législateur serait allégé. En cas de refus des partenaires sociaux d'opter pour la voie conventionnelle, les procédures décrites précédemment de consultation s'appliqueraient.

3.2.3 Stabiliser et sécuriser le cadre de la négociation collective

Une meilleure organisation de la complémentarité entre la loi et la négociation collective implique également des efforts en terme de stabilité et qualité de la législation.

Préconisation n°10 : Stabiliser la législation

Objectif : Eviter l'insécurité juridique

Une des sources de la complexité du droit du travail provient de la fréquence à laquelle il est modifié. Avec la promulgation de trois lois en l'espace de cinq ans, le droit du travail constitue un exemple révélateur. Compte tenu du délai inhérent à la mise en œuvre d'une réforme, une nouvelle réforme est susceptible d'être adoptée au moment où la précédente commence à être concrétisée. Cette instabilité est un obstacle à une bonne articulation entre la loi et la négociation collective. Elle peut en outre conduire à la remise en cause des résultats d'une négociation par une loi postérieure.

Pour que la négociation puisse se développer de façon satisfaisante et utiliser les espaces que lui concède la loi, il conviendrait ainsi que la législation soit davantage stabilisée dans le temps. Le recentrage proposé de l'intervention du législateur sur la définition de grands objectifs et de garanties (cf. préconisation n°6) constitue une première réponse.

³⁶ Les signataires de la Position commune du 16 juillet 2001 ont émis le souhait que la transposition des directives intervienne prioritairement par voie conventionnelle

Préconisation n°11 : Améliorer la qualité de la législation

Objectif : Rationaliser la production normative

Le respect de trois principes devrait guider le travail de production des normes :

- le principe de proportionnalité, qui interdit l'instauration de contraintes excessives ou superflues par rapport au but recherché ;
- le principe de cohérence, selon lequel toute norme nouvelle modifiant un aspect du droit du travail devrait être accompagnée d'une mise en conformité des règles dont les objectifs ou les principes ne sont plus compatibles avec cette modification ;
- le principe d'intelligibilité, selon lequel une règle ne devrait pouvoir être édictée que si elle satisfait à des critères d'applicabilité pour les usagers.

L'administration chargée de la rédaction d'un projet de texte devrait également pouvoir bénéficier de délais suffisants. La consultation d'experts praticiens du droit doit être encouragée. Enfin la durée minimale de 4 semaines fixée par la circulaire du 30 janvier 1997³⁷ pour l'examen par le Conseil d'Etat des textes qui lui sont soumis devrait être strictement respectée.

Cet effort de qualité pourrait être renforcé sur le long terme par la mise en place de lois à durée de validité limitée. De tels systèmes, connus sous le nom de « sunset legislations » ont été expérimentés avec succès en Suède et en Allemagne. Ils consistent à fixer un terme précis aux textes, qui s'éliminent d'eux-mêmes sauf à être expressément reconduits après une analyse détaillée des coûts et avantages d'une prolongation.

Un tel travail devrait permettre d'améliorer sensiblement la législation en matière de droit du travail et de fixer un cadre plus stable, favorable à l'épanouissement de la négociation collective.

3.3 Créer les conditions d'une négociation équilibrée entre les partenaires sociaux

La réorganisation de la complémentarité entre la loi et la négociation collective implique pour les partenaires des responsabilités accrues. Il convient dès lors de s'assurer que ceux-ci sont à même de les assumer.

En introduisant le principe majoritaire dans la conclusion des accords entre partenaires sociaux, la loi du 4 mai 2004 vise à renforcer la légitimité des textes négociés, mais ne revient pas sur les règles de représentativité des acteurs. Une telle réforme paraît prématurée tant pour des raisons politiques que pratiques. Il convient d'abord d'assurer l'équilibre de la négociation collective à tous les niveaux où elle s'exerce.

Pour remplir cet objectif, trois axes d'intervention sont à privilégier :

- l'amélioration des procédures de négociation et de suivi des accords ;
- la garantie d'une réelle capacité à négocier des acteurs ;

³⁷ Circulaire du Premier ministre relative aux règles d'élaboration, de signature et de publication des textes au JO.

- la création d'un cadre propice à la négociation dans les branches et les PME.

3.3.1 Faciliter les modes de conclusion et de suivi des accords

Les garanties procédurales et le respect des accords conclus sont des éléments essentiels de la qualité de la négociation.

Préconisation n°12 : Développer les accords de méthode

Objectif : Garantir l'équilibre des parties tout au long de la négociation

La conduite de la négociation n'est pas régie par des règles législatives très détaillées. La loi du 13 janvier 1982 a simplement instauré au niveau de l'entreprise une obligation de négocier des règles de conduite de la négociation, qui doivent porter sur :

- la composition des délégations des syndicats de salariés lors d'une négociation d'entreprise (Art. L. 132-20 du code du travail, qui comporte un dispositif supplétif) ;
- la durée et la périodicité des réunions ainsi que les informations à remettre par l'employeur aux syndicats (Art. L. 132-22).

L'appropriation de champs de négociation nouveaux par les partenaires sociaux sera indéniablement facilitée si les accords sont conclus dans le respect de règles claires, admises par les deux parties. Ces règles, définies en amont de la négociation devraient permettre de répondre à une double exigence : l'équilibre des pouvoirs entre les parties et le comportement de bonne foi des négociateurs. Pour engager cette évolution, certains praticiens comme Jacques Barthélémy ont avancé l'idée de rendre obligatoire la conclusion d'accords de méthode préalablement à toute négociation.

Concrètement, chaque branche pourrait être chargée de négocier, outre un accord s'appliquant à la branche elle-même, un modèle d'accord de méthode pour les entreprises. En aval, une procédure d'extension permettrait de rendre ce modèle applicable à toutes les entreprises de la branche. Conformément à l'articulation des normes conventionnelles issue de la loi du 4 mai 2004, il pourrait néanmoins être dérogé, au niveau de l'entreprise, à ce modèle type, sauf si les partenaires sociaux de la branche s'y opposent.

Le caractère obligatoire se traduirait, au-delà d'une période transitoire permettant aux partenaires sociaux de négocier dans les branches et dans les entreprises, par la nullité des conventions conclues sans accord de méthode préalable (au moins au niveau de la branche), ou conclues au mépris des règles édictées par un tel accord.

Quant au contenu de l'accord de méthode, la loi ne comporterait qu'une liste indicative des matières susceptibles d'être couvertes. A titre d'exemple, on peut citer :

- pour les dispositions d'ordre général : durée de l'accord, composition des délégations, procédure de signature des accords, procédure de constat de désaccord ;
- pour les dispositions équilibrant la négociation : nombre de réunions, crédits d'heures spécifiques pour préparer les réunions, forme de communication des informations aux délégations syndicales, recours éventuel à une expertise ;
- pour les dispositions favorisant un comportement de bonne foi des négociateurs : interdiction de certains comportements pendant la négociation (décisions unilatérales de

l'employeur, lancement d'une grève par un syndicat), engagement de ne pas rester sur une position unique.

La généralisation de règles relatives à la conduite de la négociation devrait accroître les possibilités de conclure des accords. La consolidation de l'équilibre des parties est susceptible d'inciter les partenaires sociaux à abandonner la logique de confrontation, trop souvent à l'œuvre, au profit d'une logique de compromis.

Préconisation n°13 : Généraliser l'instauration de commissions paritaires de suivi des accords

Objectif : Assurer un suivi commun des accords pour prévenir les conflits potentiels

En cas de litige sur l'interprétation ou sur le respect des dispositions d'un accord, le système français de négociation collective conduit les parties à se tourner en priorité vers le juge. Cette logique contentieuse ne favorise pas l'instauration d'un climat de confiance propice au dialogue social.

Pourtant, l'article L. 132-17 du code du travail oblige les partenaires sociaux à constituer, pour les accords de branches ou pour les accords professionnels ou interprofessionnels, des commissions paritaires d'interprétation de l'accord. Or, cette obligation n'est assortie d'aucune sanction. Les signataires ont pour seule obligation de mentionner la constitution de cette commission dans l'accord pour obtenir son extension.

En Espagne, les partenaires sociaux, sur une base paritaire, ont instauré, en 1996 une obligation généralisée à chaque niveau de saisir, préalablement au juge, une commission paritaire de suivi pour tout litige relatif à l'interprétation ou à l'application d'un accord. En s'inspirant de ce modèle, l'instauration de commissions paritaires de suivi des accords pourrait être encouragée en France à tous les niveaux, y compris au niveau de l'entreprise. Cela permettrait aux parties signataires de disposer d'un cadre de résolution conventionnelle des litiges, limitant la saisine du juge.

3.3.2 Garantir des moyens aux négociateurs

L'équilibre de la négociation suppose également que les partenaires sociaux soient en mesure d'exercer au mieux leur rôle dans l'élaboration des normes négociées. Pour cela, une attention particulière doit être portée aux négociateurs dans les PME. En outre, une réflexion sur le financement des syndicats de salariés pourrait être engagée.

Préconisation n°14 : Fournir un appui juridique aux négociateurs salariés dans les PME

Objectif : Aider les négociateurs à appréhender la technicité du droit du travail et de la négociation collective

Dans les PME, les négociateurs, s'ils peuvent s'appuyer sur leur connaissance de l'entreprise, sont parfois démunis face à la technicité de la négociation. Le déséquilibre entre les

parties peut être important. L'employeur se heurte lui aussi à la complexité du droit du travail mais il peut recourir plus facilement à des personnalités qualifiées (juriste, DRH de l'entreprise, expert comptable...). A l'inverse, les représentants des salariés disposent d'un appui technique plus modeste malgré l'aide des organisations syndicales.

Pour apporter un appui juridique et technique aux négociateurs dans les PME, des cellules intersyndicales, composées d'experts juridiques, pourraient être créées au niveau des branches. Elles permettraient de répondre rapidement aux interrogations des demandeurs. Une alternative consisterait à décentraliser cette fonction au niveau des commissions paritaires territoriales professionnelles dont la loi du 4 mai 2004 encourage le développement. Une autre piste consisterait à ouvrir la possibilité de recourir à un expert compétent dans les domaines soumis à la négociation. Cet expert pourrait être choisi parmi des listes de "conseillers des négociateurs" élaborées sous l'égide des services déconcentrés du ministère du travail.

Préconisation n°15 : Rationaliser les ressources des syndicats

Objectif : Dégager des moyens pour la négociation

La qualité de la négociation collective dépend étroitement des ressources financières qui lui sont consacrées. Néanmoins, les moyens dont disposent les syndicats pour la conduite de la négociation avec les organisations patronales ne sont pas clairement définis et paraissent insuffisants.

Les syndicats de salariés trouvent actuellement leur financement dans plusieurs sources : cotisations des adhérents, subventions pour leur participation à des organismes à vocation sociale tel le Conseil économique et social et à la gestion d'organismes paritaires, subventions liées à la formation syndicale et des conseillers prudhomaux, fonds prévus par des accords collectifs, recettes des prestations de service ...

Parmi ces ressources, seules les subventions liées à la formation syndicale³⁸ sont consacrées exclusivement aux activités des syndicats dans le cadre de la négociation collective. Les cotisations d'adhérents, dont une partie sert également au financement de ces activités, ne représentent que 15 à 20 % de l'ensemble des ressources.

Le Gouvernement actuel a engagé une réflexion sur la réforme du financement des syndicats. Dans l'attente des arbitrages à venir, deux options paraissent envisageables.

Une première piste pourrait être de rendre public le financement des syndicats, comme pour les partis politiques, du fait des activités d'intérêt général qu'ils exercent. La question de l'indépendance des organisations syndicales par rapport à l'Etat se poserait alors.

Par conséquent, il convient de privilégier une seconde piste, consistant à accroître les ressources des syndicats en favorisant les adhésions et en incitant à la conclusion de dispositifs paritaires de financement.

Le faible taux de syndicalisation en France s'explique notamment par le fait que les accords conclus s'appliquent à l'ensemble des salariés, qu'ils soient syndiqués ou non. Les syndicats français ne disposent pas de moyens financiers comparables à ceux de leurs

³⁸ L'aide à la formation économique, sociale et syndicale des salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales a représenté plus de 12 millions d'euros en 2001.

homologues des pays voisins. Des incitations fiscales existent pour encourager les adhésions : les cotisations versées par un salarié à une organisation syndicale représentative ouvrent droit à une réduction d'impôt sur le revenu de 50 % depuis 2001³⁹. La mise en place d'un crédit d'impôt pourrait compléter ce dispositif afin de toucher l'ensemble des salariés.

Par ailleurs, il conviendrait de définir un mécanisme permettant d'inciter les partenaires sociaux à adopter par voie conventionnelle des modalités de financement du dialogue social, au niveau interprofessionnel, dans les branches ou dans les entreprises. Ces négociations devraient également fixer des objectifs pour l'utilisation des moyens.

Le dispositif préconisé pourrait s'inspirer du mécanisme de financement adopté de façon paritaire entre l'UPA et l'ensemble des organisations syndicales dans l'accord du 12 décembre 2001 relatif au développement du dialogue social dans l'artisanat. L'accord prévoit de financer le dialogue social par une contribution des entreprises de 0,15 % du montant de la masse salariale servant d'assiette à la contribution au financement de la formation professionnelle continue. La mutualisation des fonds et leur répartition entre les organisations d'employeurs et de salariés au niveau interprofessionnel et professionnel poursuit un double objectif : permettre une meilleure présence de représentants syndicaux dans les entreprises et renforcer l'accompagnement des chefs d'entreprises artisanales par des dispositifs de branche.

3.3.3 Favoriser la négociation dans les branches et les PME

Il faut en outre engager dès à présent une réflexion sur la structure des branches professionnelles et la simplification des modalités de négociation dans les PME.

Préconisation n°16 : Renforcer la capacité à négocier des branches professionnelles en favorisant leur regroupement
--

Objectif : Faire émerger des branches fortes et structurées

L'aptitude des branches à assumer des responsabilités accrues sera une des clés d'une meilleure complémentarité de la loi et de la négociation collective. Pourtant, de nombreuses branches n'atteignent pas la taille critique qui leur permettrait de jouer pleinement le rôle structurant qui leur incombe. En outre, la structuration traditionnelle des branches selon leur activité (code NAF) se révèle parfois inadaptée au contexte économique actuel. Au sein d'une même branche sont regroupées des entreprises aux métiers très différents. La diversité des préoccupations appauvrit alors le contenu de la négociation. Une rénovation des branches paraît nécessaire pour que toutes puissent être de véritables instances de construction d'un droit du travail négocié.

Pour remédier à l'éclatement des branches, toute obligation légale à effet immédiat de fusion serait contraire à l'objectif d'une plus grande autonomie des partenaires sociaux. Un système basé sur la fixation d'échéances à moyen et long terme est donc à privilégier. Le législateur pourrait ainsi inviter les partenaires sociaux à se regrouper en ensembles cohérents d'ici 2010, puis en branches d'au moins 200 000 salariés d'ici 2015. Ces échéances, à l'issue desquelles des dispositifs plus contraignants pourraient être envisagés,

³⁹ Article 199 quater C du code général des impôts.

donneraient aux branches la latitude nécessaire à leur réorganisation. Les regroupements pourraient se faire en fonction des métiers et des marchés.

Préconisation n°17 : Créer un conseil d'entreprise

Objectif : Simplifier les modalités de la négociation collective dans les PME

L'essor de la négociation collective d'entreprise encouragé par la loi suppose une réforme des modalités de dialogue et de concertation dans les PME. Le droit et les procédures de la représentation collective du personnel se révèlent en effet de plus en plus inadaptés aux réalités des petites et moyennes entreprises.

D'une part, de nombreuses entreprises sont dépourvues de délégué syndical, ce qui rend la conclusion d'accords extrêmement difficile. Ainsi en 1999, seules 18 % des entreprises de 20 à 49 salariés et 55 % de celles de 50 à 99 salariés comptaient un délégué syndical⁴⁰.

D'autre part, la coexistence de plusieurs institutions représentatives et l'enchevêtrement croissant de leurs compétences nuisent à la qualité du dialogue social. Dans certaines PME, un salarié peut cumuler les mandats de délégué syndical et de représentant du personnel. Dans les entreprises de plus de 50 salariés, on assiste en outre à une érosion de la frontière qui distingue juridiquement la fonction de négociation dévolue aux délégués syndicaux et la fonction de représentation reconnues aux institutions élues. Le renforcement constant des attributions du comité d'entreprise le conduit souvent en pratique à engager une forme de négociation avec l'employeur. Cette évolution est favorisée par la jurisprudence qui oblige l'employeur à consulter le comité d'entreprise lorsqu'il mène une négociation avec les syndicats dans des domaines de compétence du comité d'entreprise⁴¹.

La loi quinquennale du 20 décembre 1993 a autorisé les entreprises de moins de 200 salariés à fusionner les mandats de délégué du personnel et de membre du comité d'entreprise au sein d'une délégation unique, exerçant l'ensemble des attributions des deux institutions. Le succès de cette disposition manifeste le besoin des entreprises de simplifier les structures de concertation.

La loi du 4 mai 2004 a donné la possibilité, en l'absence de représentation syndicale, de conclure des accords avec les représentants élus du personnel, l'intervention des salariés mandatés n'étant prévue qu'en ultime recours. Prolongeant des solutions ouvertes par l'ANI du 31 octobre 1995, la loi du 4 mai 2004 encourage ainsi le développement de la négociation collective dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux. Par ailleurs, en privilégiant les représentants élus au détriment des salariés mandatés par une organisation syndicale, elle consacre la reconnaissance des élus du personnel au rang de négociateurs.

Cette réforme permet d'ouvrir la voie à un changement plus ambitieux : la mise en place d'une institution unique cumulant les fonctions de représentation et de négociation.. Il pourrait être institué dans les entreprises de moins de 250 salariés, un conseil d'entreprise regroupant délégués du personnel, membres du comité d'entreprise et délégués syndicaux. La création d'une telle instance serait subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise majoritaire, dans les conditions prévues par la loi du 4 mai 2004.

⁴⁰ Source : Rapport du Sénat n°179 sur le projet de loi relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

⁴¹ Cass. Soc. 5 mai 1998

La fusion des différentes instances ferait du conseil d'entreprise le lieu de la négociation des accords. Cette structure permettrait de mutualiser les compétences des représentants des salariés face à l'employeur et de renforcer l'équilibre de la négociation. La conclusion de l'accord serait toujours réservée aux délégués syndicaux, le cas échéant en s'assurant au préalable de l'accord de la majorité des membres du conseil. En l'absence de délégués syndicaux, la validation par une commission paritaire de branche demeurerait la règle applicable pour les accords conclus avec des représentants élus du personnel.

CONCLUSION

La construction du droit français de la négociation collective s'est inscrite dans un cadre strictement défini par la loi. Ce système adapté à la période de forte croissance caractéristique des « trente glorieuses », a permis un élargissement de la couverture conventionnelle à la quasi-totalité des salariés du secteur privé.

Le nouveau contexte économique prévalent depuis le début des années 1970 en a cependant révélé les limites et les tentatives successives de revitalisation de la négociation collective se sont révélées insuffisantes.

La loi du 4 mai 2004 a introduit une rupture fondée sur le pari d'un changement durable des pratiques et de la consolidation d'une culture de dialogue. Les préconisations développées dans le présent rapport s'inscrivent dans la dynamique amorcée par le législateur.

Elles jouent sur trois principaux leviers : l'instauration d'une véritable concertation entre le législateur et les partenaires sociaux ; la réorganisation de la complémentarité entre la loi et la négociation collective ; la création des conditions d'une négociation équilibrée entre partenaires sociaux.

Elles visent ainsi à conforter la négociation collective et à en déployer toutes les potentialités.

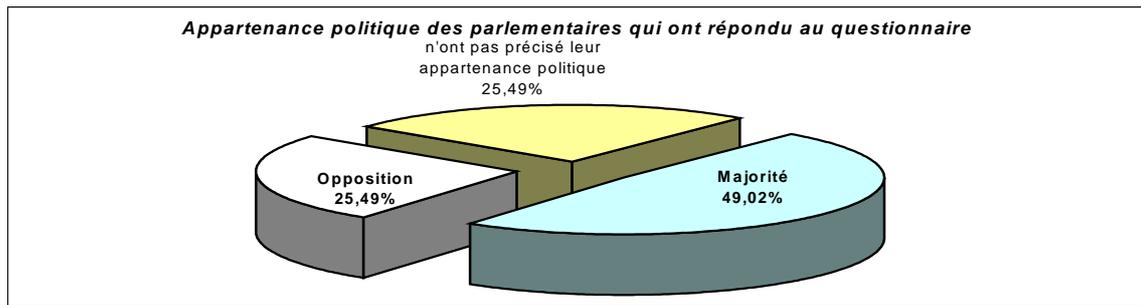
ANNEXES

LISTE DES ANNEXES

- ANNEXE 1 : Enquête réalisée auprès des parlementaires sur le dialogue social et le cadre législatif
- ANNEXE 2 : Enquête auprès de plusieurs branches professionnelles sur la loi du 4 mai 2004
- ANNEXE 3 : Enquête auprès des directeurs d'établissements du groupe ANETT
- ANNEXE 4 : Tableau synoptique de la transposition de l'ANIFP et de la Position commune dans la loi du 4 mai 2004
- ANNEXE 5 : Dialogue social et cadre législatif en Allemagne
- ANNEXE 6 : Dialogue social et cadre législatif au Danemark
- ANNEXE 7 : Dialogue social et cadre législatif en Espagne

ANNEXE 1: ENQUETE REALISEE AUPRES DES PARLEMENTAIRES SUR LE DIALOGUE SOCIAL ET LE CADRE LEGISLATIF

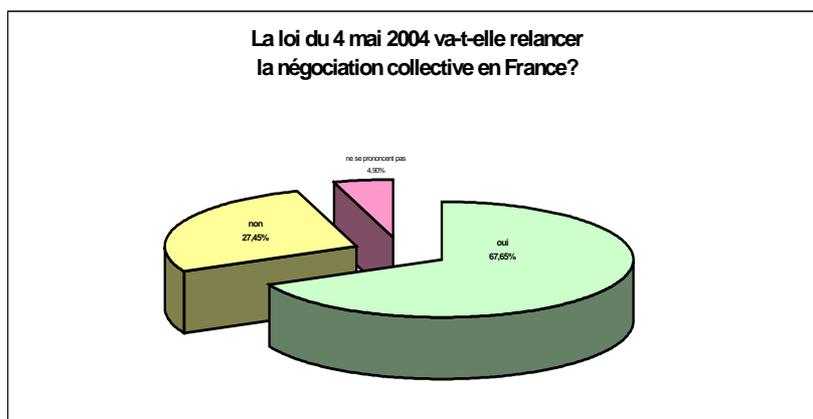
En complément à la dizaine d'entretiens réalisés avec des parlementaires, le groupe a cherché à sonder de façon plus complète l'ensemble de ceux-ci sur des points clés touchant à l'articulation entre le dialogue social et le cadre législatif. Entre avril et mai 2004, une enquête a été diffusée par courrier auprès des 577 députés et 321 sénateurs. Le taux de réponse a été de 8,4% pour le Sénat, et de 13% pour l'Assemblée nationale, soit un peu plus de 11% au total (102 réponses). 49 % des parlementaires ayant répondu indiquaient appartenir à un groupe de la majorité, contre 25,5% pour un groupe de l'opposition. 25,5% des réponses ne renseignaient pas ce champ.



Le panel des réponses est représentatif de l'équilibre politique des deux chambres, puisque le taux de réponses relatif est de 8,5% pour la majorité et 8,6% pour l'opposition. D'une façon générale, les réponses apportées par les parlementaires ne traduisent pas un clivage très marqué selon qu'ils appartiennent à la majorité ou à l'opposition.

Un espace de libres commentaires avait été mis à la disposition des répondants à la suite des questions fermées. Ces commentaires, parfois très fournis, ont permis d'enrichir le diagnostic sur le plan qualitatif.

Sur les conséquences de la loi Fillon du 4 mai 2004, les deux tiers des répondants considèrent que le nouveau texte va induire une relance de la négociation collective en France.



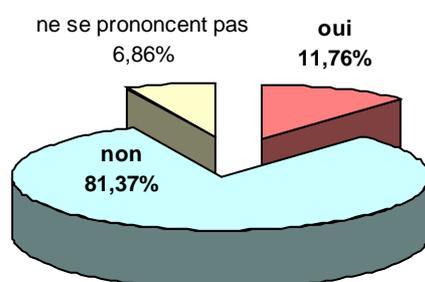
Sur le rôle du Parlement dans la transcription législative des accords conclus par les partenaires sociaux (exemple de l'accord sur la formation professionnelle), plus de quatre parlementaires sondés sur cinq ne souhaitent pas limiter le droit d'amendement parlementaire, quand bien même l'équilibre des accords serait remis en cause.

Sur la proposition d'instaurer une nouvelle articulation entre le législateur, qui définirait les principes fondamentaux du droit du travail et les partenaires sociaux, auxquels serait délégué le pouvoir réglementaire d'application de ces lois - comme le Conseil constitutionnel le permet, les avis sont partagés : 47% sont favorables et 48% sont opposés.

Sur le principe de reconnaître aux partenaires sociaux, dans le cadre de la négociation collective, des possibilités accrues de déroger aux normes législatives, une majorité des parlementaires (59 %) y est défavorable, bien que la loi du 4 mai 2004 étende à la négociation d'entreprise dans un certain nombre de domaines les possibilités de dérogation à la loi déjà offertes aux accords de branche.

Sur l'opportunité d'une révision de la Constitution, les sondés expriment un rejet massif. 81,37% sont opposés à la constitutionnalisation d'une procédure de consultation des partenaires sociaux avant toute réforme importante du droit du travail.

Est-il opportun de réviser la Constitution pour disposer d'une procédure de consultation des partenaires sociaux avant toute réforme importante du droit du travail ?



Dans le même sens, 84,31% désapprouvent une révision qui conférerait aux partenaires sociaux un domaine de compétence normative autonome par rapport à celui du législateur. Certains députés ont exprimé leur inquiétude face aux tentations récurrentes de modifier la Constitution, et de vouloir trop « constitutionnaliser ». Pour favoriser une meilleure prise en compte du dialogue social, ils estiment cependant souhaitable que le gouvernement consulte systématiquement les partenaires sociaux avant toute réforme importante.

Les parlementaires interrogés ont été nombreux à mentionner à la fin de l'enquête la nécessité d'arriver à plus de souplesse dans le système actuel, en particulier pour s'adapter aux différences entre entreprises (petites et moyennes) et entre bassins d'emploi.

ANNEXE 2 : ENQUETE AUPRES DE PLUSIEURS BRANCHES PROFESSIONNELLES SUR LA LOI DU 4 MAI 2004

Pour apprécier les conséquences possibles sur la négociation collective de la loi du 4 mai 2004, le groupe a mené une enquête auprès de responsables patronaux et syndicaux de sept branches professionnelles.

1. L'application des nouvelles règles relatives à l'articulation des normes et à la conclusion des accords collectifs, prévues par la loi, dépendra essentiellement des branches professionnelles. La loi du 4 mai 2004 laisse en effet les partenaires sociaux de branche libres de s'emparer des nouvelles possibilités qu'elle offre.

Alors que la loi permet désormais à tout accord d'entreprise de déroger à un accord de branche, les partenaires sociaux de branche ont la possibilité de maintenir la situation du droit antérieur en excluant expressément dans l'accord de branche la possibilité d'y déroger. De même, c'est la branche qui doit décider du nouveau mode de conclusion des accords de branche et d'entreprise : elle a le choix entre la majorité d'engagement ou le droit d'opposition.

2. Aussi le groupe a-t-il mené des entretiens avec les représentants patronaux et syndicaux de sept branches professionnelles. Le groupe a choisi de sonder des branches différentes tant par leur taille que par le secteur d'activité qu'elles couvrent (industrie ou service), en se fondant sur une sélection déjà opérée par certains chercheurs¹.

Branche professionnelle	Nombre de salariés couverts par la convention nationale	Organisations patronales de branche rencontrées	Fédérations syndicales de branche rencontrées
Bâtiment	285. 000	Association française du bâtiment	CGT
Industries Chimiques	230. 000	Union des industries chimiques	CFDT
Métallurgie	1. 800. 000	Union des industries et métiers de la métallurgie	FO, CGT, CFDT
Plasturgie	156. 000	/	CFDT, CGT
Banques et assurances	700. 000	Association française des banques	CGT
Services de l'automobile	450. 000	Centre national des professions de l'automobile	CGT
Restauration rapide	27. 000	Syndicat national de l'alimentation et de la restauration rapide	CFDT, CGT

A ce stade, deux conclusions peuvent être retenues :

- Les branches indiquent qu'elles seront amenées à permettre aux entreprises de déroger aux accords de branche, au cas par cas.
- Le droit d'opposition semble être privilégié au détriment de la majorité d'engagement.

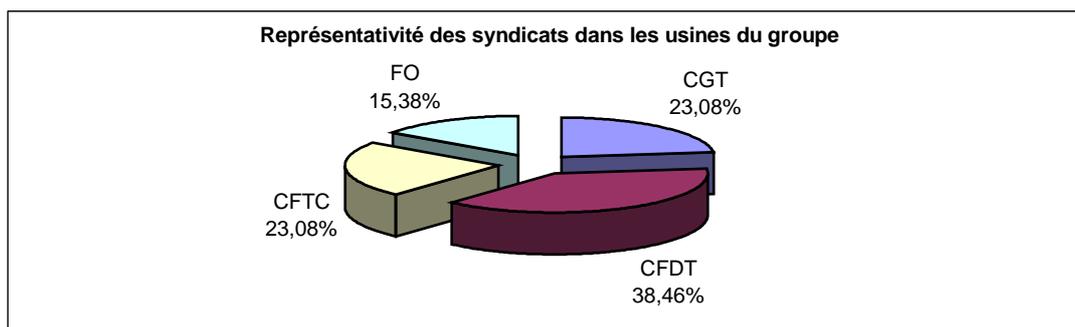
¹ Annette JOBERT, Travail et Emploi n°95, juillet 2003

ANNEXE 3 :

ENQUETE AUPRES DES DIRECTEURS D'ETABLISSEMENTS DU GROUPE ANETT

Il est apparu intéressant, en parallèle à l'enquête auprès des responsables de différentes branches, d'avoir le point de vue de responsables de PME-PMI sur la loi du 4 mai 2004 et sur la place de la négociation dans leur entreprise. Entre mai et juin 2004, une enquête a été diffusée aux 14 directeurs régionaux du groupe ANETT, 3^{ème} opérateur français de la blanchisserie industrielle. Cette société exerce l'activité de location-entretien de vêtements/linges pour l'industrie, l'agro-alimentaire, l'hôtellerie-restauration et la santé et habillement quotidiennement près 600 000 personnes. Afin d'assurer la livraison et la collecte du linge, l'entreprise s'est progressivement installée sur l'ensemble du territoire national et compte un peu plus de 1 000 employés, avec un effectif moyen de 70 personnes par site.

Notre analyse s'inscrit dans une approche de type longitudinal dans laquelle a été constitué cet échantillon de 14 usines. Autonomes dans la gestion et le développement de chaque entité, les directeurs régionaux bénéficient de l'appui du siège sur nombre de questions administratives et commerciales. Le dépouillement et l'évaluation des réponses ont permis d'éclairer la perception du dialogue social et du rôle de la loi par des chefs d'entreprises d'unités opérationnelles comparables.



Compte tenu des effectifs, toutes les usines ne disposent pas d'instances représentatives du personnel. Douze usines ont des délégués du personnel, un comité d'établissement, et des délégués syndicaux. Le syndicat le plus représenté globalement est la CFDT, suivie de la CGT et de la CFTC.

Sur la qualité du dialogue social, l'ensemble des directeurs considèrent le dialogue social au sein de leur usine comme structuré, organisé et non conflictuel, pour deux raisons : le groupe ANETT est une entreprise à taille humaine avec un « esprit maison », où chaque directeur régional entend garder une communication ouverte avec le personnel, la spécificité de l'activité de la blanchisserie industrielle induit le recrutement d'un personnel motivé (le turn over est inférieur à 1,5% par an dans les usines).

Concernant les thèmes traités au cours de l'année 2003, les 14 usines ont essentiellement négocié sur les salaires et les horaires de travail. Dans la plupart des sites ces sujets ont été mis à l'ordre du jour à l'initiative des directeurs.

Concernant la loi du 4 mai 2004, les directeurs ont reçu, par le biais de la branche professionnelle, une synthèse des principales dispositions introduites par la nouvelle loi.

Les dispositions les plus significatives pour eux sont l'institution du droit individuel à la formation et l'éventualité pour les entreprises de déroger à certaines dispositions de la branche dans un cadre fixé par cette dernière.

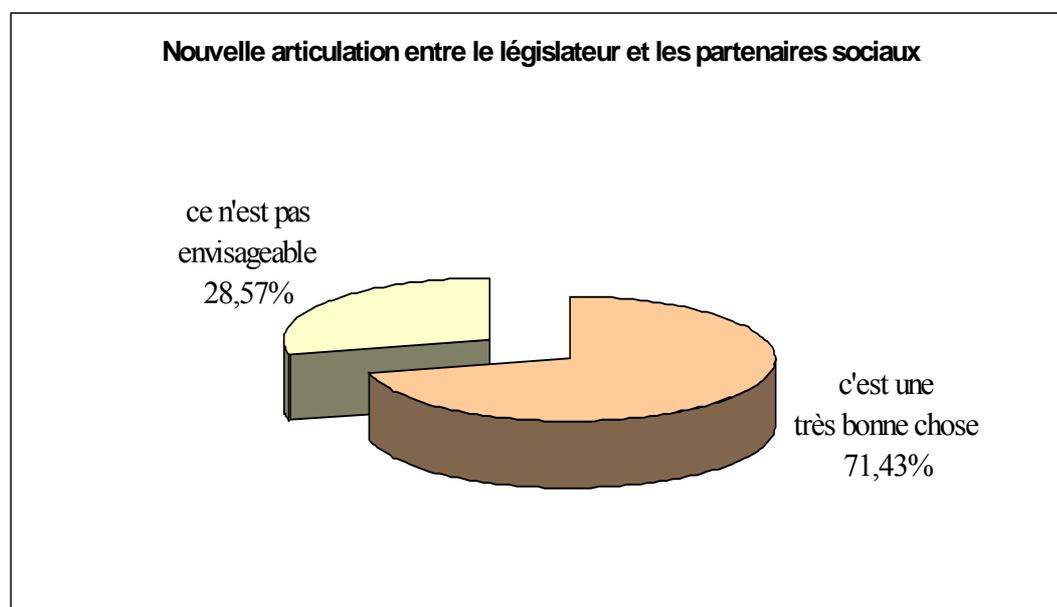
Sur les nouvelles modalités de fixation des accords d'entreprises, 64% des directeurs interrogés évaluent le recours au principe des accords majoritaires comme un progrès pour la légitimité des accords, contre 36% qui ne le pensent pas. Ces réponses reflètent la différence de structuration de l'audience syndicale dans les différentes usines du groupe, et les doutes de certains directeurs quant à la capacité de certains syndicats à s'inscrire dans une logique d'engagement.

Sur l'introduction du mandatement de salariés, lorsque l'entreprise ne dispose pas d'instances représentatives du personnel, seules les deux unités qui ne disposent pas d'instances représentatives du personnel ont donné un avis positif, en souhaitant que le mandatement d'un salarié soit organisé en fonction de critères acceptés par la majorité des personnes présentes, en organisant la désignation par le biais d'élections.

Sur la place de la négociation collective dans l'élaboration du droit du travail, l'ensemble des personnes interrogées ont exprimé leur besoin de disposer d'un code du travail facilement exploitable dans une petite structure. Pour avoir des règles plus adaptées, il serait nécessaire de donner aux branches professionnelles une plus grande latitude, et laisser plus d'espace à la négociation collective pour déterminer les règles applicables.

Sur l'éventualité d'une nouvelle articulation entre le législateur et les partenaires sociaux dans l'élaboration du droit du travail, 71% des directeurs régionaux d'ANETT approuvent l'énoncé du principe suivant: le législateur définirait les principes fondamentaux du droit du travail (hygiène, sécurité, égalité homme/femme, embauche, licenciement, durée maximale du temps annuel du travail – en fixant des plafonds hebdomadaires) et déléguerait aux partenaires sociaux un pouvoir réglementaire d'application de ces principes.

29% ont un avis différent, considérant la proposition irréalisable en raison du « centralisme » qui prévaut en France. Ils estiment que les transformations du droit du travail se feront à l'avenir plutôt par le biais de la transposition de directives communautaires, en raison du besoin d'harmonisation des conditions de concurrence entre pays de l'Union européenne.



ANNEXE 4: TABLEAU SYNOPTIQUE DE LA TRANSPOSITION DE L'ANIFP ET DE LA POSITION COMMUNE DANS LA LOI DU 4 MAI 2004

Texte négocié	Formation professionnelle	Position commune
Loi correspondante	Titre I de la loi du 4 mai 2004	Titre II de la loi du 4 mai 2004
Nature du texte des partenaires sociaux	Accord national interprofessionnel	Déclaration sans portée juridique
Parties signataires	3+5 (unanimité)	3+4 (CGT non signataire)
Séquence dialogue social - action législative	Initiative des partenaires sociaux, stimulée par la menace d'une intervention législative. Lettre paritaire pour permettre la transcription législative	Initiative des partenaires sociaux en réaction à l'intervention législative
Nature de la relation patronat – syndicats	Non conflictuelle, gestion paritaire de la formation professionnelle	Rendre la relation moins conflictuelle est un des enjeux du texte
Nature de la relation partenaires sociaux- Etat	Non conflictuelle, mais difficulté à articuler les missions de l'Education nationale, de la formation professionnelle initiale (régions) et de la formation professionnelle continue (partenaires sociaux)	Modifier la relation entre l'Etat et les partenaires sociaux est un des enjeux du texte.
Intérêt des acteurs dans la négociation		
Patronat	Fort : assurer le maintien d'une main d'œuvre qualifiée dans un contexte de vieillissement de la population	Fort : assurer une autonomie de la négociation collective par rapport à la loi
Syndicats	Fort : l'adaptation des salariés aux mutations économiques et la possibilité d'acquérir de nouvelles qualifications constituent un progrès social	Variable selon les syndicats, selon leur positionnement revendicatif ou réformiste
Etat	Fort : le développement du droit à la formation est une promesse présidentielle	Prévenir la formation d'un antagonisme entre l'Etat et les partenaires sociaux
Délai entre l'adoption du texte négocié et la loi	8 mois	2 ans et 10 mois
Satisfaction des partenaires sociaux vis-à-vis de la transposition législative		
Patronat	Complète	Plutôt bonne pour le MEDEF ; limitée pour l'UPA et la CGPME
Syndicats	Complète	Limitée pour l'ensemble des 5 confédérations : la nouvelle articulation des normes conventionnelles est perçue comme une remise en cause du principe de faveur ; les déclinaisons du principe majoritaire ne satisfont personne

ANNEXE 5 : DIALOGUE SOCIAL ET CADRE LEGISLATIF EN ALLEMAGNE

Le principe d'« **autonomie de la négociation collective** » (*Tarifautonomie*) reconnaît aux partenaires sociaux un large domaine de compétences réservées. Ce principe résulte de la Constitution (loi Fondamentale du 23 mai 1949). Selon la jurisprudence de la Cour constitutionnelle fédérale, la liberté de négociation collective sans intervention de l'Etat est en effet l'une des manifestations majeures du droit constitutionnel de coalition. La loi sur les conventions collectives de 1949 fonde le système allemand de négociation collective.

La négociation collective occupe ainsi une place prépondérante par rapport à la loi. Par ailleurs, les accords collectifs de branche autorisent de plus en plus les entreprises à conclure des accords dans les domaines relevant normalement de la compétence des syndicats de branche. Enfin, le pouvoir normatif autonome des partenaires sociaux repose sur des conditions de légitimité et d'égalité entre les parties particulièrement importantes.

1. Les relations entre la loi et la négociation collective

Comme en France, la loi fixe des règles d'ordre public auxquelles les partenaires sociaux ne peuvent déroger que dans un sens plus favorable. **La différence avec le système français porte donc moins sur la hiérarchie entre normes législatives et conventionnelles que sur la répartition des domaines de compétences entre la loi et la négociation collective.** Les partenaires sociaux disposent en effet en Allemagne d'un domaine autonome qui leur est réservé.

Le domaine commun à la loi et à la négociation collective comprend les règles relatives aux relations et aux conditions de travail (délais de licenciement, durée du travail et des congés par exemple). La loi détermine les dispositions minimales et les accords collectifs améliorent de façon substantielle ces minima légaux.

La jurisprudence a reconnu un « noyau dur » de compétences réservées à la négociation collective. Les salaires et les conditions individuelles de travail sont ainsi exclusivement fixés par accord collectif. Le domaine des partenaires sociaux a ensuite été étendu à la réglementation du contrat de travail. Ainsi, à la différence notable de la France, il n'existe pas par exemple de législation sur le salaire minimum en Allemagne.

2. L'articulation entre les niveaux de négociation collective

2.1 La place centrale des accords de branche

Le système de négociation allemand repose sur la convention collective de **branche**². Les conventions et accords collectifs sont négociés en Allemagne uniquement par les syndicats : organisés au niveau de la branche professionnelle, ceux-ci disposent d'un monopole en matière de négociation collective. La négociation d'accords collectifs du travail au sens de la

² Jusqu'en 2003 il n'existait pas en Allemagne de convention nationale interprofessionnelle : la première a été signée au printemps 2003 sur le travail intérimaire.

loi sur les conventions collectives de 1949 est donc exclue dans l'entreprise.

Cependant, certains employeurs, notamment pour se dispenser des coûts d'adhésion, ne sont pas affiliés à une organisation patronale : ils négocient dans ce cas directement avec la section syndicale régionale des "conventions collectives d'entreprise". Celles-ci se substituent donc aux conventions de branche et relèvent également de la négociation collective au sens de la loi de 1949 : elles portent sur les domaines exclusifs reconnus à l'autonomie contractuelle (salaires et autres conditions de travail) et demeurent de la compétence exclusive des syndicats de salariés.

Ces conventions et accords collectifs sont à distinguer des *accords d'établissement*, négociés entre l'employeur et le conseil d'établissement : ceux-ci ne relèvent pas de la négociation collective, mais de la « codétermination » (*Mitbestimmung*). En vertu de l'article 77-3 de la loi sur l'organisation sociale de l'entreprise, les accords d'établissement ne peuvent traiter de sujets relevant de la négociation collective. Il y a donc en principe stricte complémentarité entre conventions collectives et accords d'établissements : les premières sont négociées par les syndicats et portent sur les salaires et conditions de travail. Les seconds, conclus entre l'employeur et le conseil d'établissement, relèvent des sujets soumis à la « codétermination ».

2.2 La crise de la négociation de branche

Un accord de branche peut toutefois autoriser expressément, par une « clause d'ouverture », les conseils d'établissement à négocier dans les domaines relevant normalement de la négociation syndicale de branche. La crise économique et les menaces de délocalisation, particulièrement importantes dans les Länder de l'Est, expliquent la présence croissante de ces "clauses d'ouverture" dans les accords de branche. Dans la métallurgie, le syndicat IG Metall a ainsi permis aux entreprises de conclure des accords augmentant la durée hebdomadaire du travail à 38h ou 40h, en échange de garanties d'investissement ou de maintien de l'emploi. D'après une étude de l'Institut de recherche économique et sociale des syndicats (WSI), le recours aux clauses dérogatoires, observé dans 20% des entreprises, vise principalement à augmenter les horaires de travail ou à baisser les salaires des nouvelles recrues.

Dans les faits, de nombreuses entreprises dérogent de plus en plus aux clauses conventionnelles, parfois sans y être autorisées par la convention de branche. Elles se placent donc dans l'illégalité. L'article 77-3 est ainsi de plus en plus critiqué et de nombreuses voix appellent de leurs vœux une réforme législative autorisant les conseils d'établissement à négocier systématiquement dans les domaines relevant de la négociation collective de branche.

Le débat porte également sur la possibilité de conclure des contrats individuels de travail moins favorables que la convention collective. En droit allemand, le **contrat individuel de travail** ne peut en effet qu'améliorer la situation conventionnelle du salarié.

3. Les conditions de l'autonomie des partenaires sociaux

3.1 La légitimité des négociateurs

Le droit allemand ne connaît pas la notion de **représentativité**. Seuls les syndicats de salariés dotés de la "capacité contractuelle" sont habilités à négocier. Cette *capacité tarifaire* est évaluée selon plusieurs critères, appréciés par le juge. Les syndicats doivent être indépendants et librement constitués à un niveau supérieur à celui de l'entreprise. Ils doivent également être en mesure d'exercer une pression suffisante sur la partie patronale et être prêts à

mener un conflit collectif. Un lien étroit est établi entre le monopole syndical de l'exercice du droit de grève et le monopole de la négociation collective. L'un ne va pas sans l'autre : le droit de grève assure l'équilibre des forces au cours de la négociation.

3.2 L'équilibre entre les parties à la négociation

L'autonomie normative sans intervention étatique ne peut fonctionner que s'il existe, autant que possible, des chances égales de négociation. Le **principe d'égalité des armes** entre les parties (*Waffengleichheit*) vise ainsi à empêcher qu'une partie impose d'emblée sa volonté à l'autre. L'objectif est de maintenir des conditions de négociation équilibrée. Ce principe justifie aussi bien la grève que le lock-out au moment de la négociation.

3.3 Le respect des engagements contractuels

Le système allemand accorde une grande importance au **respect des engagements contractuels par les signataires**. Le « devoir de paix » (*Friedenspflicht*) empêche les parties signataires de formuler de nouvelles revendications pendant la période d'application de la convention. En cas de non-respect de cette clause, la partie non-fautive peut réclamer non seulement l'exécution de celle-ci, mais aussi la réparation des dommages subis. Les partenaires sociaux peuvent décider contractuellement d'étendre ce devoir de paix sociale à l'interdiction de toute grève pendant la durée de validité de l'accord.

Après la conclusion d'un accord collectif, les syndicats signataires sont soumis au **devoir d'exécution** (*Durchführungspflicht*), qui les conduit à faire usage de moyens de pression sur leurs membres afin que la convention soit appliquée.

Ces exigences garantissent la capacité d'une convention à faire réellement la loi des parties. L'obligation de respecter les engagements contractuels renforce la confiance réciproque des interlocuteurs sociaux et leur disposition à négocier.

ANNEXE 6 : DIALOGUE SOCIAL ET CADRE LEGISLATIF AU DANEMARK

Le système danois se caractérise depuis plus d'un siècle par la centralité de la négociation collective dans les relations du travail. L'Etat et le législateur sont traditionnellement en retrait par rapport aux partenaires sociaux, la plupart des règles gouvernant la négociation collective et les relations de travail émanant des partenaires sociaux eux-mêmes. Le système de négociation collective actuel au Danemark a pour origine une « constitution du travail » signée en 1896 entre les deux organisations syndicales – DA (Dansk Arbejdsgiverforening) du côté des employeurs et LO (Landorganisationen i Danmark) du côté des salariés. Ce compromis se fondait sur la reconnaissance des prérogatives des employeurs en matière de gestion et du droit des salariés à s'organiser et à négocier sur une base collective.

1. Un système d'élaboration des normes du travail où l'Etat et le législateur sont traditionnellement absents au profit des partenaires sociaux.

1.1 Une place minimale pour la norme étatique

La constitution danoise ne réserve pas la définition des règles générales du droit du travail à la loi. L'Etat n'intervient qu'exceptionnellement dans ce domaine, les lois visant principalement les règles de résolution des conflits (mise en place de l'institution de conciliateur national et des tribunaux du travail) et la définition des règles en matière d'hygiène et de sécurité du travail. Il n'y a pas d'inspection du travail chargée du contrôle de l'application des normes.

Les accords conclus entre les partenaires sociaux ont une valeur normative directe sans qu'ils aient besoin d'une « confirmation » législative ou d'une extension ministérielle. Le domaine très restreint réservé à la loi dans le système danois fait que même les dispositions encadrant la négociation collective ou définissant la hiérarchie des normes négociées, sont fixées par les partenaires sociaux.

Articulation entre les niveaux de la négociation

Il y a trois niveaux d'accords collectifs :

- les accords de base ou accords cadres, conclus au niveau national et interprofessionnel par les deux principales organisations. Ils encadrent les relations de travail et la négociation et édictent des règles générales (comme le droit de grève, la liberté d'organisation, les conditions relatives au droit de licenciement).
- les accords nationaux professionnels ou sectoriels, conclus généralement entre les fédérations patronales et syndicales de la branche considérée. Tous les accords sont conclus pour une même période de 2 à 4 ans, et sont donc renégociés au cours de la même période. Ils forment **l'armature du droit de travail** : règles générales relatives aux salaires, aux conditions de travail, la durée de travail, représentation des syndicats sur les lieux de travail.
- les accords locaux, signés le plus souvent au niveau des entreprises. Ils sont négociés dans le cadre tracé par les accords nationaux professionnels et sectoriels. Ils ne peuvent réduire les droits des salariés que dans certains cas, si il y a un accord explicite préalable au niveau de la branche.

Malgré l'absence de procédure d'extension ministérielle des conventions, la très grande majorité des salariés sont couverts par le tissu conventionnel. 85% de salariés syndiqués

sont couverts directement, et beaucoup de non-syndiqués le sont par référence expresse ou tacite aux conventions applicables dans leur contrat de travail.

1.2 Un encadrement conventionnel des conflits favorable au dialogue social

La résolution des conflits du travail est facilitée par la règle de paix sociale. Les partenaires sociaux s'obligent à une application loyale de leur convention pendant sa durée de validité, au cours de laquelle est en particulier interdit le recours à la grève. L'obligation de paix sociale n'est interrompue que pendant la période de renégociation des conventions.

En cas de conflit d'intérêts, la signature des accords nationaux est facilitée par l'institution du conciliateur, prévue par la loi. Le conciliateur convoque les parties et leur propose une solution, qui est soumise au vote de l'assemblée générale de l'organisation patronale et à un référendum national de l'ensemble des salariés du secteur privé. Cette proposition forme un paquet, qui comprend l'ensemble des accords collectifs déjà renégociés et acceptés ainsi que l'accord qui a fait naître le conflit. Si le vote national est positif, un groupe de salariés affiliés à une fédération de branche peut donc se voir imposer un accord inclus dans le paquet global mais contre lequel ils ont voté.

Des conflits d'interprétation d'une convention nationale peuvent survenir à l'occasion de la renégociation d'un accord d'entreprise. Les accords nationaux prévoient des procédures de médiation. Le juge n'intervient que lorsque ces procédures ont échoué. En pratique, les conflits de relations du travail sont le plus souvent résolus par des procédures de médiation et de conciliation conjointes des organisations patronales et syndicales, sans recours au juge.

2. Le rôle de la loi est cependant amené à s'accroître et à remettre en cause l'autonomie de la négociation sous la pression des engagements européens.

Le respect par les Etats membres de l'obligation de transposer les directives se mesure au résultat atteint et non aux moyens engagés. Le mode traditionnel d'élaboration des normes, d'origine communautaire ou nationale, entraîne la non-couverture de 15 à 20% des salariés. La Commission a contesté de ce fait la transposition de deux directives (sur le temps de travail et sur l'organisation du temps de travail) et a demandé l'intervention du législateur sous peine de recours en manquement devant la CJCE.

Le modèle danois fondé sur l'autonomie de la négociation collective est donc remis en cause par la pratique communautaire. La solution vers laquelle le Danemark se dirige est de donner la possibilité aux partenaires sociaux de formuler un texte en conformité avec leurs accords et la législation européenne et que ce texte soit ensuite transposé sans modification par le parlement danois. Le risque est alors de voir progressivement l'intérêt pour les employeurs et les salariés d'adhérer à un syndicat se réduire, dans la mesure où la loi offrira des garanties pour tous. Il est intéressant de noter que **le débat porte plus sur le risque de voir l'autonomie des partenaires sociaux remise en cause que sur celui de voir le Parlement se transformer en simple chambre d'enregistrement.**

ANNEXE 7 : DIALOGUE SOCIAL ET CADRE LEGISLATIF EN ESPAGNE

Le système espagnol actuel des relations du travail et de négociation collective a pris forme, vers la fin des années soixante-dix, dans le cadre de la transition vers la démocratie. Si le modèle espagnol est caractérisé par la prépondérance traditionnelle de la loi, son évolution récente, permise par les caractéristiques du droit de la négociation collective, tend à ouvrir de nouveaux espaces aux partenaires sociaux.

1. La montée en puissance de la négociation collective

1.1. Un système traditionnellement marqué par la prépondérance de la loi

Dès la Constitution de 1978, la négociation se voit reconnaître un rôle dans le nouveau système de relations sociales. Dans son article 37, elle énonce que « la loi garantit le droit de la négociation en matière de travail entre les représentants des salariés et des chefs d'entreprise, ainsi que le caractère contraignant des accords ». La loi de 1980 portant statut des salariés consacre cette reconnaissance du rôle de la négociation collective.

Dans ce cadre, le système espagnol de négociation collective se construit progressivement autour de deux types d'accord :

- les accords de niveau supérieur qui concernent plusieurs entreprises, une branche professionnelle, une communauté autonome, une province ou le pays tout entier
- les accords d'entreprise ou d'un niveau inférieur qui ne s'appliquent qu'à certains groupes de salariés ou à certains établissements à l'intérieur de l'entreprise.

Néanmoins, du fait de la forte tradition de régulation législative dans le domaine du droit du travail, la négociation collective est restée pendant longtemps fortement encadrée par la loi. Ainsi, selon l'article 85 de la loi portant statut des salariés, si les accords collectifs peuvent régler des questions dans les domaines de l'économie, du travail, des syndicats et, de façon générale, toutes les autres questions relatives aux conditions d'emploi, ainsi qu'aux relations entre, d'une part, les salariés et les organisations qui les représentent et, d'autre part, l'employeur et les associations patronales, ils ne peuvent le faire que dans le respect de la loi. Les accords ne peuvent donc qu'améliorer ou compléter les dispositions législatives.

1.2. Une évolution récente des relations entre loi et négociation

La loi du 19 mai 1994 portant réforme de la loi de 1980 sur le statut des salariés marque une évolution fondamentale du modèle de négociation collective espagnol. Les rapports entre la loi et la négociation collective sont assouplis par le biais de différentes possibilités ouvertes aux partenaires sociaux.

En vertu de cette loi, les conventions peuvent désormais déroger aux dispositions légales dans des matières telles que la durée des contrats de formation, la durée de la période d'essai, la durée maximum de la journée de travail, ou le nombre maximum d'heures supplémentaires dans le temps de travail à temps partiel.

Dans d'autres domaines, comme la classification professionnelle, les congés – formation, les promotions et la composition du salaire, la loi donne aux partenaires sociaux la possibilité de négocier sur des sujets auparavant régis par la loi. Enfin, la loi prévoit que les conventions collectives pourront, dans certains cas, compléter ou développer des dispositions légales à la manière d'un règlement.

Suite à ces nouvelles dispositions, les partenaires sociaux se sont appropriés les possibilités ouvertes par la loi au travers d'accords inter-confédéraux signés en 1997, 2001 et en

2003. Dès 1997, les partenaires sociaux ont exprimé leur volonté de prendre plus de responsabilités dans l'organisation des relations sociales en concluant trois accords interconfédéraux majeurs, portant respectivement sur la stabilité de l'emploi, la réorganisation des niveaux et les procédures de la négociation collective. En 2001 et 2003, ils se sont concentrés sur les questions de salaires, d'emploi et de santé au travail.

Cette montée en puissance de la négociation collective s'est accompagnée de légers aménagements au niveau de la hiérarchie des normes négociées. Traditionnellement, les conflits entre normes de niveaux différents étaient réglés par l'application du principe de faveur. Toutefois, la loi du 19 mai 1994 introduit la possibilité pour les accords collectifs de niveau supérieur à l'entreprise de contenir une clause de non application salariale, au cas où elle risquerait de menacer la stabilité de certaines entreprises. De plus, les accords couvrant un champ plus large que l'entreprise peuvent désormais modifier les accords collectifs de niveau supérieur afin de les adapter en fonction des caractéristiques de leur champ d'application. Certaines matières, comme les modalités d'embauche ou les normes minimales d'hygiène et de sécurité, ne peuvent pas faire l'objet de telles adaptations.

2. Un droit de la négociation collective facilitant cette évolution

2.1 Un système garantissant la légitimité des signataires des accords

Le système de représentation des travailleurs et des employeurs espagnols se caractérise par des mécanismes permettant une légitimation, à chaque niveau, des signataires des accords.

Au niveau supérieur à l'entreprise, les accords doivent être signés :

- d'une part, par les associations patronales représentant au moins 10 % des employeurs et des salariés concernés et au moins 15 % s'il s'agit d'un accord national ;
- d'autre part, par les organisations syndicales les plus représentatives dans le champ concerné—c'est-à-dire auxquelles sont affiliés plus de 10 % des représentants du personnel au niveau national ou plus de 15 % au niveau des communautés autonomes.

Dans l'entreprise ou au niveau inférieur, les accords sont conclus entre l'employeur et le comité d'entreprise ou les délégués du personnel. L'employeur peut également conclure des accords avec des sections syndicales, qui doivent alors remplir une double condition : être majoritaire au sein du comité d'entreprise et avoir été expressément mandatée par les salariés à la majorité absolue.

2.2 Des procédures permettant d'atténuer les conflits dans l'application des accords

Le système espagnol autorise, par la loi portant statut des salariés, l'introduction, au sein des accords, de clauses de paix sociale. Par le biais de ces clauses, les parties s'engagent à renoncer à des agissements à l'encontre de l'accord.

En cas de litige autour de l'interprétation ou de l'application d'un accord, les parties doivent normalement se tourner vers le juge. Or, les partenaires sociaux ont développé à partir de 1996, sur une base paritaire, des modes de résolution extrajudiciaire des conflits collectifs. Par un accord interprofessionnel du 25 janvier 1996, renouvelé en 2001, les partenaires sociaux ont décidé que les conflits relatifs à l'interprétation ou à l'application d'un

accord collectif seraient obligatoirement soumis à une commission paritaire chargée de l'administration de cet accord. Cette commission dispose de pouvoirs d'interprétation, de médiation ou d'arbitrage. En cas de désaccord persistant, celui-ci peut être renvoyé au service interconfédéral de médiation et d'arbitrage, qui comprend sur une base paritaire des représentants des syndicats de salariés et des représentants des syndicats d'employeurs. Lors du déroulement de la procédure extrajudiciaire, aucune grève ne peut être décidée.

LISTE DES PERSONNES RENCONTREES

ADMINISTRATION DE L'ETAT

Secrétariat général du gouvernement

M. Nicolas POLGE Conseiller social

Cabinet du ministre délégué aux relations du travail

Mme Sophie BOISSARD Directrice adjointe, rapporteur de la commission « Virville »,

M. Hervé MONANGE Conseiller technique

Direction des relations du travail

M. Jean-Denis COMBEXELLE Directeur

M. Jean-Louis DAYAN Chargé de mission auprès du Directeur

Mme Anaïs BREAUD Adjointe au sous-directeur de la négociation collective

Mme Nathalie NIKITENKO Chef du bureau représentation des salariés

M. Maurice QUERE Chef du bureau des conventions collectives et conflits collectifs

Délégation générale pour l'emploi et la formation professionnelle

Mme Françoise BOUYGARD Chef de service

Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

M. Henri ROUILLEAUT Directeur général

Représentation française auprès de l'Union européenne

M. Bernard KRYNEN Conseiller emploi et politique sociale

Mme Mireille JARRY Conseillère adjointe emploi, droit du travail et formation professionnelle

Ambassade de France en Allemagne

M. Jean-Philippe ARNOLD Conseiller social

Ambassade de France en Espagne

M. Jacques PE Conseiller social

PARLEMENT

▪ Assemblée nationale

M. Jean-Paul ANCIAUX Député, rapporteur

M. Maxime GREMETZ Député

M. Hervé MORIN Député, Président du groupe UDF

M. Alain VIDALIES Député

M. Jean LE GARREC Député

M. Hubert MARTIN	Conseiller du Président de l'Assemblée nationale pour les affaires sociales
M. Olivier GARIAZZO	Administrateur à la commission des finances
M. Bruno LANCESTREMERE	Administrateur à la commission sociale et culturelle

▪ **Sénat**

M. Gilbert CHABROUX	Sénateur
M. Jean CHERIOUX	Sénateur, rapporteur
M. Jean-Pierre SUEUR	Sénateur

Par ailleurs, l'ensemble des parlementaires a été consulté par la voie d'un questionnaire qui leur a été adressé entre avril et mai 2004 afin de connaître leur opinion sur l'articulation de la loi et de la négociation en matière de droit du travail. Le taux de réponse global s'établit à 11,35%.

JURIDICTIONS

Conseil constitutionnel

M. Olivier DUTHEILLET DE LAMOTHE	Membre du Conseil constitutionnel
M. Jean-Eric SCHOETTL	Secrétaire général

Conseil d'Etat

M. Dominique BALMARY	Vice-président de la section sociale
----------------------	--------------------------------------

Juridictions judiciaires

M. Philippe WAQUET	Doyen honoraire de la chambre sociale de la Cour de cassation
M. Jean-Yves FROUIN	Conseiller à la Cour d'appel de Poitiers
Mme Marie-Laure MORIN	Conseiller à la chambre sociale de la Cour de cassation
M. Philippe RIO	Conseiller, collège employeur, section encadrement au Conseil des Prud'hommes de Blois

PARTENAIRES SOCIAUX

Conseil économique et social

M. Jacques DERMARGNE	Président
M. Pierre-Jean ROZET	Président du groupe CGT

▪ **Organisations de salariés**

CFE-CGC

M. Alain LECANU	Secrétaire national
M. Claude COURTY	Secrétaire national
Mme Laurence MATTHYS	Conseiller juridique

CGT.

M. Jean-Christophe LE DUIGOU	Secrétaire confédéral
M. Roland METZ	Conseiller confédéral
M. Alain BROUHMANN	Secrétaire, fédération des secteurs financiers
M. Pascal GUINET	Délégué, fédération des services de l'automobile
M. Eric JUNKER	Délégué, fédération de la plasturgie

M. Alain HENNESSON Délégué, fédération de la métallurgie
M. Serge RAME Conseiller, fédération nationale des travailleurs de la construction

CGT-FO

M. Jean-Claude QUENTIN Secrétaire confédéral
Mme Marie-Suzie PUNGIER Secrétaire confédérale
M. Michel HUC Secrétaire général de FO-métallurgie

CFDT

M. Jean-Michel JALMAIN Secrétaire confédéral
Mme Annie THOMAS Secrétaire confédérale
M. Jean-Michel DROU Secrétaire confédéral
M. Pierre-Michel ESCAFFRE Délégué, fédération de la plasturgie
M. Jean-Jacques GUILLE Secrétaire confédéral
M. Pierre LE GARS Secrétaire national, fédération nationale de la construction et du bois
M. François HONORE Secrétaire général adjoint, fédération générale des mines et de la métallurgie
Mme Catherine PINCHAUT Déléguée, fédération de la chimie

CFTC

M. Michel COQUILLION Secrétaire général adjoint
M. Jacky DINTINGER Secrétaire national
M. Lionel DUBOIS Secrétaire national

Union Générale des Travailleurs espagnols

M. Manuel BONMATI Conseiller

▪ **Organisations patronales**

Association française des banques

M. Olivier ROBERT DE MASSY Directeur général

CGPME

M. Jean-François VEYSSET Vice-Président

Centre national des professions de l'automobile

M. Yves TEXSIER Directeur des affaires sociales

Fédération française du bâtiment

M. Jean-Louis TERDJMAN Délégué aux affaires sociales

MEDEF

M. Denis GAUTIER-SAUVAGNAC Vice-Président

Union des industries chimiques

M. François HUMBERT Conseiller technique

Union des industries et métiers de la métallurgie

M. Aymeric DUROY Conseiller technique

UPA

Mme LEHELLE

Conseillère technique

Syndicat national de l'alimentation et de la restauration rapide

M. Hubert MONGON

DRH de Mac Donald's France

Confédération du Patronat espagnol

M. Roberto SUAREZ SANTOS

Conseiller

Réseau consulaire et Entreprises

▪ **Chambres de Commerce et d'Industrie**

M. Jean-François BERNARDIN

Président de l'Assemblée des chambres françaises de commerce et d'industrie

M. Rachid HANIFI

Directeur de l'emploi et de la formation, Chambre de commerce et d'industrie d'Ile de France

M. Jean-Luc LEBUY

Conseiller Maître à la Cour des Comptes, Directeur Général de la chambre de commerce et d'industrie de Versailles

▪ **Entreprises**

M. Jean-Guy LE FLOCH

Président directeur général de la Bonneterie d'Armor

Mme Véronique AUDEBERT

Directeur des ressources humaines de la Bonneterie d'Armor

Mme Isabelle BORDRY

Directeur général de YAHOO France

M. Denis OLIVENNES

Président directeur général de la FNAC

M. Bruno CREMEL

Directeur général de la FNAC

M. Dominique-Jean CHERTIER

Directeur général adjoint de la SNECMA

M. Baudoin DELFORGE

Directeur général du groupe CAVAP-VANAGRI

M. Alexandre STERN

Président directeur général de CRYPTOLOG

M. Benoît TEZENAS du MONTCEL

Directeur associé de NOVACOM

M. Gilles NOYANT

Directeur régional d'ANETT Centre Loire

Le groupe a cherché en outre disposer d'une vision concrète des PME-PMI sur les enjeux du sujet. Entre mai et juin 2004, une enquête a été diffusée par courrier auprès des 14 directeurs régionaux du groupe ANETT, 3^{ème} opérateur français de la blanchisserie industrielle

Professions juridiques

Me. Jacques BARTHELEMY

Avocat honoraire, fondateur du cabinet BARTHELEMY

Me. Gilles BELIER

Avocat, cabinet FRESHFIELDS

Me. Emmanuel BENARD

Avocat, cabinet FRESHFIELDS

Me. Hélène MASSE-DESSEN

Avocate à la Cour de Cassation et au Conseil d'Etat

Me. Jean-Marc MIR

Avocat, cabinet BARTHELEMY

Universitaires

M. Paul-Henri ANTONMATTEI

Doyen de la faculté de droit de l'Université de Montpellier

M. Georges BORENFREUND

M. Olivier MERIAUX

Mme Marie-Armelle SOURIAC

Professeur à l'Université de Paris-X

Chargé de recherches à la Fondation National des
Sciences Politiques – I.E.P. de Grenoble, C.E.R.A.T.

Professeur à l'Université de Paris-X

Divers

M. Jean KASPAR

Consultant en stratégies sociales, ancien secrétaire
général de la CFDT

Mme Françoise CHAMPEAUX

Rédactrice en chef de LAMY social

Mme Adelheid HEGE

Chercheur, Institut de Recherches Economiques et
Sociales

BIBLIOGRAPHIE

1. Ouvrages généraux

- BARREAU Jocelyne, « Quelle démocratie sociale dans le monde du travail ? », Presses universitaires de Rennes, 2003
- BARTHELEMY Jacques, « Droit social, technique d'organisation de l'entreprise », *Editions Liaisons*, 2003
- FAVAREL-DAPAS Brigitte, QUINTIN Odile, « L'Europe sociale, Enjeux et réalité », Réflexe Europe, Paris, *La Documentation française*, 1999
- GARCIA Raphaël, « Sortir du syndicalisme gaulois », Préface de Francis Mer, Eyrolles société, 2003
- JOBERT Annette, « Les espaces de la négociation collective : branches et territoires », Toulouse, *Octares*, 2000
- LINDLEY Robert, NADEL Henri, « Les relations sociales en Europe, Economies et Institutions », L'Harmattan 1998
- LE GOFF Jacques, « Droit du travail et société », Rennes, *P.U.R.*, 2002
- RADE Christophe, « Droit du travail », Paris, *Montchrestien*, 2002
- REYNAUD Jean-Daniel, « Les règles du jeu : l'action collective et la régulation sociale », Paris, *A.Colin*, 1997

2. Articles

▪ Généralités

- Gérard ADAM, « La refondation sociale, quelle deuxième étape ? », *Droit social*, n° 1, Janvier 2003, pp.44-47
- ANTONMATTEI Paul-Henri, « Négociation collective : une brève contribution au débat sur la réforme », *Droit social*, n°1, Janvier 2003, pp.87-91
- ANTONMATTEI Paul-Henri, « Licenciements économiques et négociation collective : un nouvel accord collectif de travail est né », *Droit social*, n°5, Mai 2003, pp.486-490
- BARTHELEMY Jacques, « Droit de la durée du travail : la tendance à la contractualisation », *Droit social*, n°1, Janvier 2003, pp.25-32
- BARTHELEMY Jacques, « Conventions et accords collectifs : pour un vrai droit de leur négociation », *Droit social*, n°9-10, Septembre-Octobre 2003, pp.832-836
- BELIER Gilles, « Le dialogue social dans l'entreprise », *Semaine Sociale Lamy*, n°1140, 20 octobre 2003, pp.23-27

- BONNECHERE Michèle, « La loi, la négociation collective et l'ordre public en droit du travail : quelques repères », *Droit ouvrier*, Octobre 2001, pp.411-431
- BORENFREUND Georges, SOURIAC Marie-Armelle, « Les rapports entre la loi et la négociation collective : une mise en perspective », *Droit social*, n°1, Janvier 2003, pp.72-86
- BRUNHES Bernard, « Les bonnes raisons d'une refondation sociale », *Droit social*, n°6, Juin 2000, pp. 571-573
- DEFALVARD Hervé, LUROL Martine, POLZHUBER Evelyne, « Le droit négocié d'entreprise : force ou faiblesse ? », *Quatre Page*, n°61, Centre d'Etude de l'Emploi, Janvier 2004
- DUPEYROUX Jean-Jacques, « Un nouveau droit social ? », *Droit social*, n°1, Janvier 2003, pp.5-9
- FAVENNEC-HERY Françoise, « Restructurations : le rôle de la négociation collective », *Droit social*, n°3, Mars 2004, pp.279-284
- JOBERT Annette « Quelles dynamiques pour les négociations collectives de branche ? » Travail et emploi n°95, juillet 2003
- LYON-CAEN Gérard, « Pour une réforme enfin claire et imaginative du droit de la négociation collective », *Droit social*, n°4, Avril 2003, pp.355-360
- MAZEAUD Antoine, « Sur l'autonomie collective des partenaires sociaux depuis la position commune du 16 juillet 2001 », *Droit social*, n°4, Avril 2003, pp.361-364
- MERIAUX Olivier, « Etat et partenaires sociaux : la fin du « corporatisme honteux » », Notes Thomas, *Commissariat Général du Plan*, 5 février 2004
- MORIN Marie-Laure, « Le Conseil constitutionnel et le droit de la négociation collective », *Droit social*, n°1, Janvier 1997, pp.25-34
- MORIN Marie-Laure, « La loi et la négociation collective : concurrence ou complémentarité », *Droit Social*, n°5, Mai 1998, pp. 419-429
- MORIN Marie-Laure, DEBABI Fella : « La place de la négociation collective dans le code du travail ». Laboratoire Interdisciplinaire de recherche sur les ressources humaines et l'Emploi. Janvier 1997.
- OGIER-BERNAUD Valérie, « Une substitution des partenaires sociaux au législateur est-elle concevable ? », *La Semaine Juridique Générale*, n° 12, 17 mars 2004, pp.493-498
- PRETOT Xavier, « Les bases constitutionnelles de la négociation collective, Travail et Protection Sociale », *Editions du Juris-Classeur*, Janvier 1997
- RAY Jean-Emmanuel, « Du tout-Etat au tout-contrat ? De l'entreprise citoyenne à l'entreprise législateur ? », *Droit social*, n°6, juin 2000, pp. 574-579
- SCHOETTL Jean-Eric, « La loi « Fillon I » devant le Conseil Constitutionnel », Commentaire Cons. Const. 13 janvier 2003, *Petites Affiches*, n°14, 20 janvier 2003, pp.11-18

- SILHOL Bruno, « Branche et entreprise dans le nouveau droit de la négociation collective », *Droit Social*, n°11, Novembre 1997, pp.931-936

▪ **Légitimité des acteurs et équilibre des parties**

- BARBEROT Christine, Les acteurs de la négociation collective : leur représentativité, *Droit ouvrier*, Août 1998, pp. 332-349

- BARTHELEMY Jacques, « L'accord de méthode de la négociation collective », *Les cahiers du DRH*, n°40, 29 juin 2001, p. 12-19

- BARTHELEMY Jacques, « L'ingénierie de l'accord de méthode », *Les cahiers du DRH*, n°46, 26 octobre 2001, p. 2-7

▪ **Position commune et Loi du 4 mai 2004 – volet dialogue social**

- ANTONMATTEI Paul-Henri, « La consécration législative de la convention et de l'accord de groupe : satisfaction et interrogation », *Droit social*, n°6, Juin 2004, pp. 601-605

- BORENFREUND Georges, « La négociation collective dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux », *Droit social*, n°6, Juin 2004, pp. 606-619

- FRANCHET Sandrine, « La loi Fillon va-t-elle assez loin ? », *Entreprise et carrières*, n°715, 4 au 10 mai 2004, pp.16-23

- RAY Jean-Emmanuel, De la hiérarchie à l'articulation des sources du droit du travail, *Liaisons sociales Magazine*, Mai 2004, p.56-57

- RAY Jean-Emmanuel, « Les curieux accords dits « majoritaires » de la loi du 4 mai 2004 », *Droit social*, n°6, Juin 2004, pp. 590-600

- SOURIAU Marie-Armelle, « L'articulation des niveaux de négociation », *Droit Social*, n°6, Juin 2004, pp. 579-589

- STEIN Stéphanie, « Dialogue social : commentaire du projet de loi », *Les cahiers du DRH*, n° 15, 23 janvier 2004

- SUPIOT Alain, « Un faux dilemme : la loi ou le contrat ? », *Droit social*, n°1, Janvier 2003, pp.59-71

▪ **Loi du 4 mai 2004 – volet formation professionnelle**

- DURAND-PRINBORGNE Claude « La formation tout au long de la vie entre droit de l'éducation et droit de la formation » in *Droit Social* mai 2004 pp.464-471.

- FILLON François « les enjeux d'une réforme », *Droit Social* mai 2004 pp. 452-454

- GOMEZ-MUSTEL Marie-José « les enjeux de l'obligation d'adaptation » in *Droit Social* mai 2004 « le nouveau droit de la formation » pp. 499-508.

- LUTTRINGER Jean-Marie « Formation professionnelle tout au long de la vie et négociation collective », *Droit Social* mai 2004 pp. 472-481
- MERLE Vincent « un accord historique ? », *Droit Social* mai 2004 pp. 455-463
- TALLARD Michèle « Action publique et régulation de branche de la relation salariale » L'Harmattan 2004

4. Rapports

- **Généralités**

- CENTRE DES JEUNES DIRIGEANTS D'ENTREPRISE, « Dialogue social : instaurer une culture de la négociation dans les entreprises », www.cjd.net, Avril 2003
- LANGLOIS Philippe, « Réflexions sur la simplification du droit du travail », *Institut de l'entreprise*, www.institut-entreprise.fr, Janvier 2004
- LE GARREC Jean, « Rapport d'information n°2323 sur la démocratie sociale », *Assemblée Nationale*, 5 avril 2000
- MEDEF, « Moderniser le code du travail, les 44 propositions du Medef », www.medef.fr, 4 mars 2004
- MORIN Marie-Laure, « La loi et la négociation collective dans l'élaboration des normes sociales en Europe », *Les Notes du LIRHE*, Note n°359, Février 2002
- OLLIER Patrick, NOVELLI Hervé, « Rapport d'information n° 1544 pour la mission d'information commune sur l'évaluation des conséquences économiques et sociales de la législation sur le temps de travail », *Assemblée Nationale*, 14 avril 2004
- VIRVILLE Michel de, « Pour un code du travail plus efficace », *La Documentation Française*, 15 janvier 2004
- ROBINEAU Yves, « La loi et la négociation collective », *La Documentation Française*, 1997
- ROUILLEAUT Henri, « Réduction du temps de travail : les enseignements de l'observation », *Commissariat Général du Plan*, Juin 2001
- SENAT, Service des affaires européennes, « La négociation collective », Mars 2001

- **Loi du 4 mai 2004**

- ANCIAUX Jean-Paul, « Rapport n°1273 au nom de la Commission des Affaires culturelles, familiales et sociales sur le projet de loi relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social », *Assemblée Nationale*, Décembre 2003
- BOCANDE Annick, « Rapport n°179 au nom de la Commission des Affaires sociales sur le projet de loi relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social », Tome I, Formation professionnelle tout au long de la vie, *Sénat*, Janvier 2004

- CHERIOUX Jean, « Rapport n°179 au nom de la Commission des Affaires sociales sur le projet de loi relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social », Tome II Dialogue social et mesures diverses, *Sénat*, Janvier 2004

5. Colloques

- « Forum parlementaire sur le dialogue social, Rapport de synthèse », *Les cahiers du dialogue social*, n°14, janvier 2002, pp. 55-78

- « La négociation collective : nouveaux horizons, nouveaux problèmes, colloque organisé par l'IRERP et le Département de droit social de l'Université de Paris X-Nanterre, 27 juin 1997

- « Le nouveau droit de la négociation collective », Présidence de Bernard BOUBLI, Université Panthéon-Assas, Lundi 17 mai 2004

6. Textes de référence

- Code du travail

- Traité instituant la Communauté Européenne

- « Loi n°2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social », J.O. du 5 mai 2004, p.7983

- Conseil Constitutionnel, « Décision n°2004-494 DC, Loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social »

- « Position commune du 16 juillet 2001 sur les voies et moyens de l'approfondissement de la négociation collective », *Liaisons sociales quotidien*, Conventions et accords, 1^{er} août 2001, N°174

- Accord national interprofessionnel du 31 octobre 1995, Articulation des niveaux de négociation – Entreprises sans délégué syndical », *Liaisons sociales quotidien*, législation sociale, 9 novembre 1995, N°7354

- « Accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 sur l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle »

7. Comparaisons internationales

- BOSCH Gerhard « L'évolution de la négociation collective en Allemagne : une décentralisation coordonnée ». *Travail et Emploi* n° 92-October 2002.

- COMMISSION « La réglementation des conditions de travail dans les Etats membres de l'Union européenne », Rapport 1998

- DANIEL Christine, « Information sur les conventions collectives au Danemark ». Rapport de l'IGAS Juillet 2003.

- DUE Jesper, STEEN MADSEN Jorgen, STROBY Jensen, « Le modèle danois des relations professionnelles », Décembre 1995
- FLAMANT Pascale, « Information sur les conventions collectives en Allemagne ». Rapport de l'IGAS Juillet 2003.
- HEGE Adelheid « Allemagne - Décentralisation de la négociation collective : éléments d'un débat ». Chronique internationale de l'IRES n° 51- mars 1998.
- HUNOT Patrick « Droit du travail et culture sociale. L'exemple allemand ». Editions L'Harmattan 1999.
- JOERGENSEN Carsten, « Danemark : Renouveau des conventions collectives dans un climat d'incertitude », Chroniques internationales de l'IRES n°85 novembre 2003.
- KÜCHLER Wilhelm, « Les partenaires sociaux et l'Etat. L'exemple allemand ». ENA mensuel-Mai 200. N° 311.
- REHFELD Udo « Allemagne - Le dialogue social sous le primat de l'autonomie collective de branche ». Chronique internationale de l'IRES- Hors série- octobre 1998.
- REMY Patrick « La décentralisation de la négociation collective en Allemagne sous l'angle de la représentation ». Droit social n° 12, décembre 1997.
- du TERTRE Renaud « Les relations sociales en Europe, économies et institutions. » in "L'évolution des relations industrielles en Europe, quelques faits stylisés". L'Harmattan, 1998.
- Représentativité syndicale et reprise du dialogue social :Chronique internationale de l'IRES n° 66 – sep 2000.
- SAGARDOY Juan Antonio « La négociation collective en Espagne »
- Service des affaires européennes du Sénat « La négociation collective », étude de la législation comparée réalisée en Mars 2001.
- TRIOMPHE Claude-Emmanuel, « Information sur les conventions collectives en Espagne ». Rapport de l'IGAS Juillet 2003.
- VINCENT Catherine « Espagne : la politique contractuelle régule-t-elle encore les relations sociales », Chronique internationale de l'IRES n°80 jan 2003.

8. Sites internet

- Association « réalités du dialogue social »
<http://www.rds.asso.fr/>
- Commissariat général au Plan, groupe de travail prospectif sur les règles de la négociation sociale
http://www.plan.gouv.fr/groupes/projet.php?id_projet=34&id_theme=19
- Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail -
<http://www.eurofound.eu.int/industrial/industrial.htm>

- FAOS - Centre de recherche sur les relations de travail (Danemark)

<http://www.sociology.ku.dk/faos/front.html>

- Institut de Recherches Economiques et Sociales

<http://www.ires-fr.org/>

- WSI (Wirtschaftliche und sozialwissenschaftliche Institut) : institut de recherche économique et sociale des syndicats. Düsseldorf

www.wsi.de

- Liaisons sociales

<http://www.liaisons-sociales.presse.fr/info/00>

- Légifrance

www.legifrance.fr

- Dossier du Conseil constitutionnel sur la loi du 4 mai 2004

<http://www.conseil-constitutionnel.fr/decision/2004/2004494/index.htm>

- Dossier législatif sur la loi du 4 mai 2004 sur le site de l'assemblée nationale

http://www.assemblee-nationale.fr/12/dossiers/formation_professionnelle.asp

LISTE DES PRINCIPAUX SIGLES ET ABREVIATIONS UTILISES

ANI	Accord national interprofessionnel
ANIFP	Accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 relatif à la formation professionnelle
CC	Conseil constitutionnel
Ccass	Cour de cassation
Cass. Civ.	Chambre civile de la Cour de cassation
Cass. Soc	Chambre sociale de la Cour de cassation
CE	Conseil d'Etat
CES	Conseil économique et social
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFE-CGC	Confédération française de l'encadrement – Confédération générale des cadres
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGPME	Confédération générale des petites et moyennes entreprises
CGT	Confédération générale du travail
CGT-FO	Confédération générale du travail - Force ouvrière
CJCE	Cour de justice des communautés européennes
CNNC	Commission nationale de la négociation collective
CNPF	Conseil national du patronat français
DARES	Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
DC	Décision du Conseil constitutionnel
DDHC	Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen
DGEFP	Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
DRH	Directeur des ressources humaines
DRT	Direction des relations du travail
FNE	Fonds national de l'emploi
FO	voir « CGT-FO »
MEDEF	Mouvement des entreprises de France
NCAO	Négociation collective annuelle obligatoire
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
PME	Petites et moyennes entreprises
PMI	Petites et moyennes industries
UPA	Union professionnelle artisanale
TCE	Traité instituant la Communauté européenne
TPE	Très petites entreprises