

Thème 1 : L'individu au travail

Sous-Titre 3 : L'adaptation de la relation de travail par le droit négocié

Dans un contexte de concurrence accrue, la relation de travail se définit de plus en plus par la négociation collective.

La négociation collective est l'ensemble des discussions entre les partenaires sociaux (organisations d'employeurs et syndicats représentatifs des salariés) afin de déterminer les conditions d'emploi et de travail des salariés et les garanties sociales qui s'y rattachent.

Il s'agit d'une politique de consensus, la finalité des discussions est d'aboutir à un accord entre les 2 parties.

De plus en plus, le législateur intervient pour donner force de loi à des textes élaborés par les partenaires sociaux.

C'est une évolution du droit français dont les conséquences sont souvent plus favorables aux salariés.

I La notion de négociation collective

Les acteurs de la négociation collective ou partenaires sociaux sont:

- Les représentants des salariés,
- Les représentants des employeurs.

Ces derniers vont entamer des discussions qui ont pour objet de trouver un accord.

⇒ Production normative issue des partenaires sociaux!

A) Les acteurs de la négociation collective

Les partenaires sociaux, parties à la négociation, représentent d'une part les employeurs et d'autre part, les salariés.

Les organisations patronales et les syndicats des salariés sont organisées par branches d'activité (métallurgie, hôtellerie ou restauration...).

- **Les partenaires sociaux représentant les salariés**

Les syndicats de salariés : associations à but non lucratif dont l'objectif est de défendre les droits et intérêts sociaux économiques et professionnels de leurs adhérents.

Leur existence et la liberté d'adhésion sont garanties par la Constitution.

Pour cela, les syndicats **doivent être représentatifs**, c'est-à-dire être en mesure de parler au nom des salariés et de les engager.

La loi du 20 Août 2008 (sur la Démocratie sociale) fixe plusieurs critères pour déterminer la représentativité :

- Le respect des valeurs républicaines,
- Condition de nombre d'adhérents et de cotisants,
- Condition d'influence (influence et expérience),
- L'indépendance (par rapport à l'employeur),
- Condition d'ancienneté de 2 ans,
- La transparence financière (financement des parties syndicalistes ?),
- Audience électorale (les candidats ont obtenu 10% des voix aux élections professionnelles).

Sont représentatifs au niveau de la branche et de l'interprofession les cinq syndicats suivants: **CGT, FO, CFTD, CFTC, CGC-CFE**. En revanche, au niveau des entreprises, ces cinq syndicats peuvent être concurrencés par **d'autres organisations**.

- **Les partenaires sociaux représentant les employeurs**

Les employeurs peuvent participer aux négociations isolément ou par l'intermédiaire de leur organisation patronale (syndicat qui représente les employeurs):

- Le **MEDEF** (Mouvement des entreprises de France) présidé actuellement par Geoffroy Roux de Bézieux.
- La **CGPME** (Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises, syndicat des PME).
- La **FBF** (Fédération Bancaire Française).

B) L'objet de la négociation collective

- Les échanges portent sur **les conditions de travail, de formation professionnelle, d'emploi et de garanties sociales** dans leur ensemble ou spécifiquement.
- La négociation collective a pour finalité la **signature de conventions ou d'accords collectifs** qui sont deux notions différentes définies par le Code du travail.

- **La convention collective**

La convention collective a vocation à traiter de l'ensemble des matières de la négociation (conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail ainsi que leurs garanties sociales) entre salariés et employeurs.

- **L'accord collectif**

L'accord collectif traite uniquement un ou plusieurs sujets déterminés.

Ex.: Les salaires.

Du point de vue juridique, cette distinction est sans aucune conséquence : ces deux types de textes font l'objet d'un régime rigoureusement identique.

Les seules différences de régime tiennent au niveau de la négociation : interprofessionnelle, de branche, nationale, régionale... À chacun de ces niveaux, on peut trouver aussi bien des conventions collectives que des accords collectifs.

Chaque convention ou accord indique clairement **son champ d'application géographique** (national, régional, départemental..) et **son domaine professionnel** (interprofessionnel, branche, entreprise, établissement, groupe).

Les négociations collectives peuvent être conclues à différents niveaux:

- interprofessionnel,
- branche,
- entreprise, établissement ou groupe.

- **La négociation collective interprofessionnelle**

L'accord National Interprofessionnel : il traite des sujets d'intérêt commun (grands problèmes sociaux communs comme le chômage, la formation...) et s'applique nationalement (pour tous les salariés quel que soit le domaine d'activité ou l'entreprise).

⇒ **Au sommet de la pyramide, il couvre tous les secteurs d'activité et dans tous les emplois au niveau national!**

- **La négociation collective de branche**

La convention collective d'une branche d'activité met en place les règles communes à une profession (*ex: métallurgie, chimie, hôtellerie-restauration...*).

Elles régissent les conditions de travail au niveau du secteur d'activité.

⇒ Véritable Loi pour la profession concernée!

En France, il y aurait environ 300 branches professionnelles.

Le code du travail impose:

- une négociation annuelle sur le salaire,
- une négociation triennale sur la formation, l'égalité professionnelle, gestion de l'emploi, des compétences et handicap,
- une négociation quinquennale sur les classifications professionnelles.

- **La négociation collective d'entreprise ou d'établissement**

Elle concerne une seule entreprise ou un seul établissement.

- **La négociation collective de groupe**

Elle concerne tout ou partie des entreprises constitutives du groupe.

Chaque niveau de négociation joue un rôle différent:

- Les négociations interprofessionnelles assurent la cohérence de l'ensemble des niveaux de négociations,

- Les négociations de branche jouent un rôle d'encadrement et d'impulsion de la négociation d'entreprises (règles communes à la profession),
- Les négociations d'entreprise permettent de mettre en œuvre des solutions tenant compte des caractéristiques et des besoins de chaque entreprise.

Les textes issus de la négociation collective deviennent des normes écrites et contraignantes pour les signataires.

Une fois adoptés, ils ont pour objets de créer des règles de droit applicables au sein des entreprises, en complément des mesures législatives.

Si la loi régit les relations de travail, une grande partie de la réglementation est issue de la négociation collective.

II L'application de la négociation collective

Pour être applicable, l'accord ou convention collectif doit respecter certaines conditions à l'occasion de la procédure d'adoption.

Une fois adopté, son champ d'application peut encore varier.

La négociation collective se développe comme source de droit et de loi, dans l'intérêt commun (éviter les licenciements sans affrontement).

A) La procédure d'adoption d'une convention collective

Le principe majoritaire

Pour être valable et applicable, le texte doit respecter une double majorité.

Depuis le 1^{er} Janvier 2009, tout accord ou convention collectifs, quel que soit le niveau, doit, pour être valide,

- avoir été signé par un ou plusieurs des syndicats représentatifs des salariés qui a recueilli au moins 30 % des suffrages aux élections professionnelles (majorité d'engagement),
- ne pas faire l'objet d'une opposition d'un ou de plusieurs syndicats ayant recueilli au moins 50 % des suffrages aux élections professionnelles (majorité d'opposition).

Les conventions s'appliquent aux salariés de l'entreprise lorsque l'employeur est signataire, ou lorsqu'il s'engage à l'appliquer.

⇒ Un employeur peut appliquer une convention qui n'est pas celle que sa branche d'activité impose, le salarié, en cas de conflit, aura la possibilité de choisir la convention applicable.

Une fois conclue, la convention peut faire l'objet d'une procédure d'extension et ou d'élargissement par un arrêté du ministre de l'emploi et prendre ainsi force de loi.

La procédure d'extension rend la convention ou l'accord obligatoirement applicable à l'ensemble des entreprises de la branche ou du secteur géographique, même si les entreprises n'adhèrent pas à l'organisation signataire.

La convention doit réunir **certaines conditions** (signées par la totalité des organisations les plus représentatives intéressées, comporter toutes les clauses obligatoires, couvrir l'ensemble des catégories professionnelles de la branche).

Il peut y avoir des réserves ou des exclusions par rapport au texte original.

Ex.: la convention collective de la métallurgie de la région parisienne devient obligatoire pour toutes les entreprises métallurgiques de la région parisienne à compter de la date de parution au Journal Officiel de l'arrêté d'extension.

La procédure d'élargissement rend la convention ou l'accord obligatoirement applicable à d'autres professions (extension du domaine d'activité) ou d'autres régions (extension du secteur géographique) que celles qui étaient impliquées initialement.

Elle intervient après une procédure d'extension.

Ex.: Les entreprises présentent des conditions économiques analogues.

Comment les différentes sources de droit du travail s'articulent-elles ?

Il existe en droit du travail une Hiérarchie des normes (ordre décroissant):

1) Textes législatifs et réglementaires : lois et règlements;

2) Normes négociées : conventions et accords collectifs;

3) Loi des parties : contrat de travail.

⇒ Les contrats de travail ne peuvent pas être moins favorables aux salariés que la convention ou l'accord collectif.

Le principe de faveur permet de régler les conflits de loi : le texte le plus favorable au salarié s'appliquera.

Il est toujours possible de déroger à une règle hiérarchique supérieure, pourvu que ce soit dans un sens favorable au travailleur.

Ex.: Une clause du contrat de travail plus favorable au salarié à la clause de la convention collective régissant le domaine (Congés payés, Salaire...).

Ce principe souffre d'exceptions appelées accords dérogatoires.

Ex.: La loi du 4 mai 2004 sur le dialogue social a permis aux accords inférieurs de déroger aux normes conventionnelles supérieures.

Ex.: Les ordonnances MACRON du 22 Septembre 2017 autorise les accords d'entreprise à déroger à la convention collective sauf dans certaines matières (Ex.: salaires minima hiérarchiques).

B) Les finalités de la négociation collective

- Les enjeux

En développant la négociation collective les partenaires sociaux cherchent à **éviter de nouveaux licenciements**.

C'est un moyen efficace pour que les partenaires sociaux abandonnent la logique d'affrontement pour **une logique de coopération** et de **progrès social**.

Elle permet l'adaptation des règles du Code du travail aux réalités des entreprises en tenant compte des besoins et des particularités du secteur concerné.

La loi prévoit un socle minimal applicable à tous les salariés, la négociation permet d'y faire des aménagements par branche, secteur ou entreprise.

L'Etat ne détient pas le monopole de la production des normes sociales, le droit du travail cède de plus en plus la place au droit négocié mieux adaptés aux particularités et contraintes des entreprises dans notre monde en perpétuelle évolution.

Mais cette tendance n'est pas sans risques.

- Les conséquences

La négociation collective permet également de **concevoir de nouvelles lois** :

- Loi du 4 mai 2004 sur le dialogue social,
- Loi du 20 août 2008 réformant les règles de la représentation syndicale.

La notion de flexisécurité (Mot valise entre flexibilité et sécurité).

Devant la faible présence des syndicats dans l'entreprise, un phénomène s'est développé: la flexisécurité.

Compromis entre : Flexibilité nécessaire à l'employeur et la Sécurité des salariés.

Ex.: dispositif social autorisant une plus grande facilité de licenciement pour les entreprises (volet flexibilité) et des indemnités longues et importantes pour les salariés licenciés (volet sécurité).

L'accord du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail (signé par quatre syndicats de salariés sur huit) pourrait être l'amorce d'une flexisécurité à la française.

Le texte qui réaffirme que « *le CDI est la forme normale et générale du contrat de travail* » prévoit — outre les formes classiques de cessation du contrat — un nouveau dispositif : la « rupture conventionnelle ». Cette dernière **autorise une séparation « à l'amiable »** entre un employeur et son salarié, **qui peut ensuite percevoir des indemnités de chômage**.