

PERSONNEL ET CONFIDENTIEL

MINISTERE DU TRAVAIL
A l'attention de Monsieur Jean-Denis COMBREXELLE

Directeur
39/43 Quai André Citroën
75015 PARIS
France

Neuilly sur Seine, le 24 octobre 2013

Réf. : SN/KT

Monsieur le Directeur Général,

Je vous remercie de ce témoignage de confiance et vous indique ci-après mes observations sur l'application de la loi du 20 août 2008, puisées dans le vécu professionnel de cette réforme.

Une négociation collective surchargée.

Le dialogue social s'est amélioré ainsi que sa complexité.

Les entreprises négocient de plus en plus y compris sur des sujets non-obligatoires. Telle par exemple l'émergence d'accord sur :

- Les plans de départs volontaires ;
- La diversité ;
- La mise en place d'un comité mondial de représentation du personnel ;
- La lutte contre la faim ;
- La protection sociale mondiale ;
- L'unité économique et sociale par BU (*business unit*);
- Le financement des syndicats ;
- ..etc.

Cependant beaucoup d'entreprises s'inquiètent de la multiplication des thèmes de négociation obligatoires qui s'enchevêtre avec des échéances différentes (*GPEC, égalité professionnelle, contrat de génération, prévoyance, handicapés, mobilité professionnelle ou géographique, orientations de la formation, temps partiel, stages, carrières syndicales, prévention de la pénibilité...etc.*)

Les agendas des partenaires sociaux saturent et certains sujets sont négligés voir omis.

L'abondance des sujets à négocier fait aussi passer au second plan des négociations essentielles
(Ex : révisions des accords 35 heures afin de sécuriser la modulation et les forfaits jours,...)

➤ **Ma suggestion : l'accord collectif unique**

Les DRH réclament la faculté de négocier un accord unique se substituant en tout ou partie aux thèmes de négociation obligatoire. Dans ce cas les dispositions de l'accord unique se substituent de plein droit aux thèmes de négociation obligatoire, y compris à la périodicité de renégociation prévue par la loi qui est remplacée par celle retenue par l'accord de groupe ou d'entreprise.

Le mille feuilles de la représentation du personnel.

Ce n'est pas moins de six instances représentatives du personnel qui aujourd'hui coexistent dans certains groupes (DP, CE, CCE, CHSCT, Comité de groupe, CEE).

A cette complexité s'ajoute la mise en concurrence des élus du personnel et des délégués syndicaux (Ex : loi du 14 juin 2013 où l'instruction DGEFP du 19 juillet 2013 écrit : « *Le comité d'entreprise n'est alors pas compétent pour faire des propositions de modification de l'accord majoritaire.* »)

➤ **Ma recommandation : Le délégué syndical désigné parmi les élus du CE**

Après la loi du 20 août, il semble nécessaire de faire évoluer la condition de légitimité électorale, en imposant que le délégué syndical soit pris parmi les élus du comité d'entreprise. C'est une évolution simple et souple vers l'instance unique de représentation du personnel réclamée par tous les DRH. En outre cela augmente le crédit du délégué syndical par sa meilleure connaissance des enjeux économiques dans le cadre de son mandat de membre du CE et sa légitimité naturelle auprès des salariés en qualité d' élu.

La représentativité patronale

La question incontournable de la représentativité ne peut être dissociée du nombre de branches, avec à terme le rapprochement de certaines d'entre elles, voire leur fusion dès lors qu'elles sont inactives ou insignifiantes en taille.

La fusion des branches est un sujet délicat car si l'on s'oriente vers des branches professionnelles beaucoup plus grandes, les syndicats interprofessionnels risquent de se voir directement concurrencés par elles, voire même laminés. Ainsi la bonne volonté affichée par certaines grandes fédérations patronales de réformer leur représentativité pour la rendre plus efficace, peut viser à dissimuler leur stratégie réelle qui tendrait à

mettre en échec certains rapprochements de branches professionnelles pour préserver leur influence dans l'interprofession. A terme la fusion des branches peut remettre en cause la hiérarchie des sources de droit et incidemment l'interdiction des dérogations défavorables entre elles.

Comment établir la représentativité patronale ?

Le juge retient pour l'instant comme mesure de l'audience patronale la représentativité du syndicat par rapport aux effectifs de la profession, au regard de la représentativité des autres syndicats patronaux. Ainsi par exemple, dans la plasturgie, le Tribunal Administratif a constaté que le syndicat UCAPLAST a une représentativité insuffisante avec moins de 4,5 % des effectifs de la profession, au regard de la forte représentativité de la Fédération de la Plasturgie (*73 % des effectifs de la profession*).

Selon moi il n'existe pas de meilleur baromètre de la représentativité patronale, compte tenu de la diversité des branches, en taille et en taux de syndicalisation. Le taux de 8% que vous recommandez peut paraître insuffisant dans une branche où le patronnat est fortement syndicalisé et au contraire être satisfaisant là où la représentativité patronale est faible.

Ma recommandation : un période transitoire de trois ans

En ce sens il faudrait prévoir une transition d'au moins trois ans avant d'appliquer le seuil de 8% d'adhérents à toutes les branches. Délai qui leur permettrait, aussi, d'engager des pourparlers entre fédérations afin de fusionner certaines branches professionnelles entre elles.

Restant à votre disposition pour échanger de vive voix sur ces sujets.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur Général, l'expression de ma considération distinguée et bien dévouée.

Sylvain NIEL
Avocat
Directeur Associé

