

RAPPORT D'INFORMATION

**BILAN DES RÉFORMES EN MATIÈRE
DE DIALOGUE SOCIAL ET
DE NÉGOCIATION COLLECTIVE**

Réunie le mercredi 30 juin 2021, sous la présidence de Mme Catherine Deroche, la commission des affaires sociales a examiné le **rapport d'information de Mme Frédérique Puissat** sur le bilan des réformes en matière de dialogue social et de négociation collective.

**1. UN MOUVEMENT DE RÉFORMES AMBITIEUX AUX EFFETS ENCORE
PEU PERCEPTIBLES****A. LE DIALOGUE SOCIAL EN FRANCE EST IMPORTANT EN PRINCIPE MAIS FIGÉ
EN PRATIQUE****1. Une tradition d'attachement au paritarisme et à la négociation collective**

Les partenaires sociaux tiennent traditionnellement une place importante en France, qui s'exprime notamment par la **gouvernance paritaire d'un certain nombre d'organismes** et de régimes de protection sociale. Cette importance se traduit également par le **rôle normatif de la négociation collective**. La convention de branche permet ainsi de définir le cadre général de l'organisation du travail et d'apporter des garanties aux salariés en tenant compte des caractéristiques de chaque secteur ; l'implication de l'État, à travers la procédure d'extension, lui confère une force obligatoire qui s'impose à tous.

Au niveau national et interprofessionnel, le principe d'un rôle subsidiaire de la loi par rapport à la norme négociée a été reconnu par le législateur, notamment au travers de la loi « Larcher » de 2007. **Si la lettre de l'article L. 1 du code du travail est généralement respectée, il conviendrait que son esprit le soit davantage**, que les invitations à négocier soient plus sincères et que le Gouvernement tienne davantage compte des compromis trouvés par les partenaires sociaux.

Si la lettre de l'article L. 1 du code du travail est généralement respectée, il conviendrait que son esprit le soit davantage.



2. Des faiblesses pourtant importantes du dialogue social

Un des principaux facteurs explicatifs des limites du dialogue social en France réside dans la **faiblesse des syndicats**, qui peut sembler paradoxale au vu de leur présence dans le débat public. La France se caractérise par un **faible taux de syndicalisation** : moins de 10 % des salariés français adhèrent à un syndicat, soit un taux nettement inférieur à celui de la plupart des pays de l'OCDE. La **fragmentation du paysage syndical** constitue une autre singularité française qui affaiblit le pouvoir de négociation des travailleurs.

La France se distingue également par un **modèle conflictuel de relations sociales** qui rend difficile l'atteinte de compromis. Le recours à la grève apparaît souvent comme une modalité normale du dialogue social. On peut regretter, à cet égard, la disparition des lieux d'échanges informels entre responsables nationaux des organisations patronales et syndicales.

Cette faiblesse du dialogue social ne peut être imputée aux seuls syndicats de salariés. En effet, les *managers* et les directeurs des ressources humaines voient trop souvent le dialogue social comme une contrainte et les représentants des salariés comme des adversaires. Il en résulte un **dialogue social souvent formel** dans lequel les entreprises se contentent de remplir leurs obligations sans réellement négocier.

Enfin, l'existence de **discriminations** contribue également à la faiblesse de la syndicalisation : des études ont mis en évidence des écarts de salaire de l'ordre de 3 à 4 % en moyenne en défaveur des salariés syndiqués.

B. LES RÉFORMES RÉCENTES ONT CHERCHÉ À FAIRE UNE PLUS GRANDE PLACE À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Un dialogue social plus fécond serait de nature à améliorer le climat social, et donc la qualité des relations de travail, mais pourrait également avoir des effets économiques positifs. Cette idée a inspiré une vague de réformes qui ont cherché à faire une plus grande place à la négociation collective, et en particulier à la négociation d'entreprise, avec en point d'orgue les ordonnances du 22 septembre 2017.

Un dialogue social plus fécond serait de nature à améliorer la qualité des relations de travail et pourrait avoir des effets économiques positifs.

1. Le renforcement de la légitimité des acteurs de la négociation et des accords

La **réforme de la représentativité syndicale** constituait un prérequis de l'extension du champ de la négociation collective à laquelle on a assisté ces dernières années. La loi du 20 août 2008 a posé le cadre actuel de la représentativité des organisations syndicales de salariés : le **critère déterminant** est désormais celui de **l'audience aux élections professionnelles**. La **réforme de la représentativité patronale** de 2014 a répondu au même objectif de renforcer la légitimité des acteurs de la négociation collective.

Le principe majoritaire est également apparu comme un prérequis pour une montée en puissance des accords collectifs. Depuis le 1^{er} mai 2018, un accord d'entreprise doit être signé par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives lors des dernières élections professionnelles pour être valide.

Un **référendum d'entreprise** peut toutefois permettre de valider, à la demande d'organisations syndicales signataires, un accord minoritaire. Les ordonnances de 2017 ont également donné la possibilité à l'employeur de déclencher ce référendum, sauf si l'ensemble des organisations signataires, représentant au moins 30 % des suffrages, s'y opposent.

2. Le pari de la négociation collective

Le rapport Combrexelle de 2015 recommandait d'engager une **réécriture du code du travail selon une organisation ternaire** distinguant les règles d'ordre public, le champ de la négociation collective et les dispositions supplétives s'appliquant en l'absence d'accord. La loi « El Khomri » de 2016 a partiellement mis en œuvre cette proposition en limitant son ambition au thème du temps de travail, du repos et des congés. La même logique a été appliquée par les ordonnances de septembre 2017 aux dispositions encadrant la négociation collective de branche et d'entreprise.

Une plus grande latitude a ainsi été laissée aux partenaires sociaux dans l'organisation de la négociation collective. Au niveau de la branche comme au niveau de l'entreprise, ils peuvent conclure, dans le respect des règles d'ordre public, un **accord de méthode** précisant le calendrier, les thèmes et les modalités de la négociation. La loi « Rebsamen » de 2015 puis les ordonnances de 2017 ont rationalisé et assoupli les négociations obligatoires au niveau de l'entreprise.

3. La priorité donnée à l'accord d'entreprise

Les réformes récentes ont remis en question le principe selon lequel un accord d'entreprise ne peut déroger à un accord de branche qu'en ce qu'il prévoit des stipulations plus favorables pour les salariés. Ce **mouvement de décentralisation de la négociation collective** a notamment été inspiré par l'idée d'améliorer le fonctionnement du marché du travail.

Les ordonnances de 2017 ont ainsi classé en **trois blocs** les thèmes pouvant faire l'objet de négociations, consacrant une **primauté de principe de l'accord d'entreprise** : 13 domaines dans lesquels l'accord de branche prime sur l'accord d'entreprise, même conclu postérieurement ; 4 domaines que la branche peut « verrouiller » à son profit ; tous les autres domaines dans lesquels l'accord d'entreprise, même moins favorable, prévaut sur l'accord de branche.

Au cours de la période récente, le législateur a également créé **des catégories d'accords dont les stipulations peuvent se substituer à certaines clauses du contrat de travail.** Les ordonnances de 2017 ont simplifié et unifié les différents régimes existants en créant les **accords de performance collective (APC).**

4. Les réformes visant à favoriser le dialogue social dans les petites entreprises

La majorité des petites entreprises françaises ne sont pas concernées par les règles de droit commun sur la négociation et la conclusion d'accords collectifs dans la mesure où elles ne disposent pas d'interlocuteur syndical. Les réformes successives ont ainsi cherché à **assouplir les règles de conclusion des accords collectifs dans les entreprises dépourvues de délégué syndical** en prévoyant des modalités alternatives de conclusion d'accords, telles que la ratification directe par les salariés dans les petites entreprises dépourvues d'institutions représentatives du personnel (IRP).

La présence d'IRP n'étant obligatoire que dans les entreprises d'au moins 11 salariés, la loi « Rebsamen » a mis en place des **commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI)** afin de permettre la représentation des salariés des très petites entreprises (TPE).

Enfin, tous les quatre ans, les salariés des entreprises de moins de 11 salariés sont appelés à voter dans le cadre d'un scrutin régional sur sigle, dit « **élection TPE** ». Ce vote contribue, en étant additionné avec les résultats des élections professionnelles, à mesurer l'audience des organisations syndicales. 265 000 salariés des TPE et employés à domicile ont pris part au dernier scrutin organisé du 22 mars au 6 avril dernier, soit **un taux de participation de 5,44 % qui doit nous interpeller.**

5. La fusion des institutions représentatives du personnel

Les ordonnances de 2017 ont créé **une instance unique de représentation du personnel, le comité social et économique (CSE)**, en lieu et place des IRP existantes : délégués du personnel (DP), comité d'entreprise (CE) et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). La mise en place du CSE est obligatoire dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés depuis le 31 décembre 2019.

Cette réforme donne **une place plus importante à la négociation collective** dans la mise en place et la définition des modalités de fonctionnement et des missions de la nouvelle instance. C'est notamment un accord d'entreprise qui détermine les modalités de mise en place et de fonctionnement de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), laquelle n'est obligatoire que dans certains cas. Les partenaires sociaux ont également acquis **une plus grande marge de manœuvre pour fixer l'agenda social de l'entreprise** : un accord d'entreprise peut ainsi déterminer la périodicité des consultations récurrentes.

Le cadre d'exercice du mandat des représentants du personnel a parallèlement évolué : les représentants du personnel au CSE ne peuvent effectuer plus de trois mandats successifs et le rôle des représentants suppléants a été réduit ; quant au volume total d'heures de délégation, il a logiquement diminué avec la fusion des IRP.

L'ordonnance permet aux partenaires sociaux de simplifier davantage encore l'organisation du dialogue social dans l'entreprise en confiant au CSE, qui devient un **conseil d'entreprise**, la compétence de négociation des accords d'entreprise détenue par les délégués syndicaux.

C. LES PREMIERS ÉLÉMENTS DE BILAN NE PERMETTENT PAS DE TIRER DES CONCLUSIONS DÉFINITIVES

1. Tous les effets escomptés des réformes ne se font pas encore sentir

Les données quantitatives indiquent que **la négociation collective est depuis plusieurs années engagée dans une dynamique positive**, tant au niveau de l'entreprise que de la branche. D'après le bilan publié par la direction générale du travail (DGT), le nombre d'accords d'entreprise a connu une croissance de 30 % entre 2018 et 2019. **Ce dynamisme est toutefois en partie en trompe-l'œil** car il est notamment porté par une proportion croissante de textes signés par l'employeur uniquement. S'agissant de la mise en œuvre de la fusion des IRP, on dénombre, au 2 juin 2020, 81 371 CSE mis en place (couvrant près de 10,8 millions de salariés) et 39 354 procès-verbaux de carence (concernant environ 1,1 million de salariés).

D'un point de vue plus qualitatif, on peut constater **une appropriation lente et conservatrice des réformes par les acteurs du dialogue social**. Le bilan d'étape de la fusion des IRP ne permet pas de constater une forte dynamique nouvelle en faveur du dialogue social : la négociation sur la mise en place du CSE, dont le calendrier était contraint par la loi, s'est souvent résumée à un exercice convenu et formel. De même, en matière de négociation collective, les entreprises ne se sont pas saisies de toutes les opportunités ouvertes par les réformes, à l'image de la possibilité de conclure un accord de méthode.

Il semble que l'appropriation des ordonnances de 2017, qui sont venues après beaucoup d'autres réformes, soit difficile tant pour les employeurs que pour les salariés. Il paraît donc prématuré de tirer dès à présent des conclusions générales et définitives de ces réformes dont il y a lieu de penser que l'objectif – donner du pouvoir aux acteurs de la négociation collective – reste pertinent.

Dans l'attente des conclusions définitives du comité d'évaluation des ordonnances de 2017, il convient, avant d'envisager de nouvelles modifications du cadre actuel, de **donner la priorité à l'accompagnement des acteurs afin qu'ils s'approprient les réformes**, en mettant l'accent sur les TPE-PME. Le cadre relativement souple mis en place par les ordonnances offre de nombreuses possibilités que les acteurs doivent maintenant se donner les moyens d'utiliser.

Il convient de donner la priorité à l'accompagnement des acteurs afin qu'ils s'approprient les réformes, en mettant l'accent sur les TPE-PME.

2. Certaines réformes ont manqué leur objectif

Ces réformes ont apporté **une réelle simplification du cadre du dialogue social dans l'entreprise**. En particulier, la création du CSE a clarifié le paysage des IRP. La suppression du CHSCT, qui reste regrettée par les syndicats, a ainsi permis d'instaurer un fonctionnement plus simple en évitant notamment les doubles consultations. Il faut considérer qu'une meilleure efficacité bénéficie à l'ensemble de l'entreprise sans remettre en cause la centralité du dialogue social.

En revanche, certains effets indésirables ont été relevés. En particulier, les accords de mise en place du CSE ont rarement prévu la mise en place de représentants de proximité comme la loi le leur permet. Il en résulte **une centralisation parfois excessive** et une perte du lien de proximité. Quant à **l'usage des APC**, qui reste limité quantitativement, il est parfois **marqué par un déséquilibre en faveur des employeurs**.

En outre, certaines réformes n'ont pas ou peu produit d'effet. Ainsi, **la création du conseil d'entreprise représente un échec manifeste** : très rares sont les entreprises qui se sont saisies de cet outil. Pour sa part, **le référendum d'entreprise reste peu utilisé** par les employeurs pour valider un accord minoritaire car il est considéré comme un outil à double tranchant.

3. La crise sanitaire a révélé certaines potentialités et limites des réformes

Pendant la crise sanitaire, la négociation collective a été un levier permettant aux entreprises de s'organiser pour faire face à la pandémie. Une vingtaine d'accords de branche et près de 6 000 accords d'entreprise ayant pour objet de faire face aux conséquences de la crise sanitaire ont été conclus entre mars et juin 2020. Au niveau national et interprofessionnel, deux accords ont été signés fin 2020 sur le télétravail et sur la santé au travail. Dans ce contexte, les APC sont également apparus comme un recours dans le but de maintenir l'emploi et d'éviter les procédures de licenciement économique.

Par ailleurs, le dialogue social dans l'entreprise s'est réorganisé avec créativité à la faveur des assouplissements prévus dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire. Il n'en reste pas moins qu'au sein du CSE, dont le rôle et les attributions sont conséquents, les représentants du personnel n'ont pas nécessairement la capacité à hiérarchiser les priorités ou à travailler en délégation. Une des leçons à tirer de la crise est que **le dialogue social gagnerait sans doute en efficacité s'il était recentré sur la vie de l'entreprise et sur les préoccupations immédiates des salariés**. Il convient par conséquent d'éviter d'alourdir de manière impérative les compétences du CSE.

2. DES PROPOSITIONS VISANT À PERMETTRE AUX PARTENAIRES SOCIAUX DE SE SAISIR DES POTENTIALITÉS DES RÉFORMES

A. DÉCLOISONNER LES INSTANCES POUR FAIRE RECULER LES PRÉJUGÉS RÉCIPROQUES ENTRE ACTEURS DU DIALOGUE SOCIAL DANS L'ENTREPRISE

1. L'ouverture des élections professionnelles à des listes non syndicales

Une ouverture des élections professionnelles à des listes non syndicales aurait pour intérêt de faire tomber certains préjugés réciproques entre acteurs du dialogue social et d'intégrer une représentation de l'ensemble de la collectivité de travail, y compris des éventuels contestataires, dans le cadre du CSE. Elle constituerait également une opportunité pour les organisations syndicales de regagner la confiance des salariés en étant ainsi mis en concurrence et participerait d'une meilleure information des salariés sur le rôle et les réalisations des syndicats.

Il pourrait donc être envisagé, au moins dans les entreprises n'excédant pas une certaine taille, de **rendre le monopole syndical au premier tour optionnel** en autorisant un protocole d'accord préélectoral à le prévoir. À défaut d'accord, les élections des représentants du personnel au CSE seraient ouvertes aux listes non syndicales qui seraient présentées par une proportion minimum des électeurs. En conséquence, il serait cohérent de préciser dans la loi que **l'exigence de proportionnalité femmes-hommes**, interprétée de manière restrictive par la Cour de cassation, **s'applique aux listes non syndicales**.

2. Le renforcement de la représentation des salariés au sein des conseils d'administration

L'intégration des syndicats dans la gouvernance de l'entreprise constitue l'un des enjeux qui restent à traiter à l'issue des dernières réformes. Prévue dès le début des années 1980, la représentation des salariés au sein des conseils d'administration a été progressivement renforcée. En 2019, la loi « Pacte » a ainsi abaissé de douze à huit administrateurs le seuil au-delà duquel la présence de deux administrateurs salariés est obligatoire.

Cette présence de représentants des salariés au sein du conseil d'administration permet de garantir la prise en compte des intérêts de l'entreprise au-delà des seuls intérêts financiers. Comme le montrent plusieurs exemples étrangers, à l'instar de l'Allemagne et des pays nordiques, il est possible d'aller plus loin dans ce domaine. **Le nombre de salariés à partir duquel la présence de représentants des salariés au conseil d'administration est obligatoire pourrait ainsi être progressivement abaissé.** En outre, il conviendrait de **supprimer l'incompatibilité entre un mandat d'administrateur salarié et un mandat de délégué syndical**, cet assouplissement pouvant également contribuer à faire disparaître certains préjugés.

B. FAVORISER L'INNOVATION DANS LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE

La **prise en charge partielle des cotisations syndicales par l'employeur** est possible sous certaines conditions, récemment précisées par la Cour de cassation. Son interprétation reste cependant restrictive à l'égard des initiatives de terrain visant à innover en faveur du dialogue social et à encourager l'adhésion syndicale, à l'image de l'accord « Solvay » de 2016. Il serait donc opportun de **préciser dans la loi le cadre** dans lequel un accord d'entreprise peut prévoir cette prise en charge, **en précisant qu'un tel dispositif peut éventuellement bénéficier aux seuls syndicats représentatifs.**

Dans le but de favoriser l'innovation en matière de relations sociales, **certaines entreprises se sont dotées d'un cadre permettant d'expérimenter des projets d'évolutions d'accords collectifs existants** en amont d'une éventuelle révision de ces accords. Les expérimentations menées dans ce cadre, à l'initiative de la direction ou d'une ou plusieurs organisations syndicales, doivent être localisées, limitées dans le temps et réversibles. Il serait pertinent de **donner une base légale à ces protocoles d'expérimentation** qui peuvent permettre de surmonter un certain conservatisme de la négociation d'entreprise.

C. AMÉLIORER LA FORMATION AU DIALOGUE SOCIAL ET À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

La relative faiblesse du dialogue social en France résulte en grande partie d'une formation insuffisante des acteurs. Ce déficit commence dès la formation initiale, notamment celle des futurs dirigeants. Il conviendrait donc d'**intégrer davantage de formations au dialogue social et à la négociation collective au sein des cursus universitaires et des écoles de commerce.**

La relative faiblesse du dialogue social en France résulte en grande partie d'une formation insuffisante des acteurs.

Inscrites dans la loi depuis 2016, les **formations communes aux représentants des salariés et des employeurs** peuvent favoriser le développement d'une culture partagée de la négociation collective. De telles formations, qui restent aujourd'hui confidentielles, **doivent être vivement encouragées.** Plusieurs leviers seraient de nature à renforcer le recours à cet outil : lancer une campagne nationale d'information ; demander ou imposer aux branches l'inclusion d'un bilan annuel de la mise en œuvre de ces formations communes ; modifier les règles relatives au financement de ces formations par le Fonds paritaire pour le financement du dialogue social. **Rendre les formations communes éligibles au compte personnel de formation (CPF)** permettrait en outre d'améliorer leur attractivité.

Les crédits dédiés à la formation des acteurs de la négociation collective s'élèvent à 36,6 millions d'euros en 2021, soit sensiblement le même niveau qu'en 2015. Ainsi, alors même que l'État invitait les partenaires sociaux à davantage se saisir des possibilités offertes par la négociation collective, il n'a pas accompagné cette politique d'un effort financier en faveur de leur formation. Il conviendrait pourtant d'**augmenter les moyens donnés aux acteurs pour se former à chaque nouvel élargissement du rôle de la négociation collective.**

D. FLUIDIFIER LE DIALOGUE SOCIAL DANS UNE ENTREPRISE DÉMATÉRIALISÉE

La crise sanitaire et la dispersion forcée des salariés qui en a résulté ont fait apparaître le besoin de maintenir le lien entre les membres de la communauté de travail et leurs représentants. Ce besoin a vocation à devenir durable à l'heure où les entreprises sont engagées dans des processus de dématérialisation. **Il serait donc opportun d'autoriser l'utilisation par les syndicats de la messagerie électronique de l'entreprise** pour communiquer avec les travailleurs, dans les limites définies dans l'entreprise par une charte de bonnes pratiques.

Dans le cadre des mesures d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19, les procédures d'information et de consultation du CSE et les règles de la négociation collective ont été exceptionnellement assouplies afin de garantir la continuité du dialogue social et de la vie de l'entreprise. En particulier, certains délais ont été réduits par ordonnance jusqu'au 10 octobre 2020. A la lumière de cette expérience, jugée positive par les directeurs des ressources humaines, **il pourrait être procédé à une revue d'ensemble de ces délais afin de déterminer lesquels pourraient être utilement être réduits de manière pérenne** sans porter atteinte à la liberté syndicale ni aux droits du CSE.

3. DES PROPOSITIONS VISANT À CONFIRMER LA BRANCHE PROFESSIONNELLE DANS SON RÔLE DE RÉGULATEUR

A. POURSUIVRE LE MOUVEMENT DE RESTRUCTURATION DES BRANCHES

La loi définit depuis 2016 les missions dévolues aux branches : celles-ci ont pour missions de définir les conditions d'emploi et de travail des salariés ainsi que les garanties qui leur sont applicables et de réguler la concurrence entre les entreprises. Toutefois, le renforcement du rôle de la branche se heurte au constat de la **fragmentation du paysage conventionnel**. Le rapport Poisson de 2009 recensait ainsi plus de 900 branches professionnelles, dont 687 conventions collectives enregistrées par le ministère du travail.

La loi « El Khomri » de 2016 a défini 5 critères permettant au ministre d'engager une procédure de fusion de champ d'application de conventions collectives et fixé aux partenaires sociaux l'objectif d'atteindre « *environ 200 branches professionnelles* » dans les trois ans. Cet objectif est aujourd'hui atteint ou proche de l'être. Jusqu'à présent, cette restructuration s'est principalement réalisée sur la base de regroupements volontaires.

Le processus de restructuration du paysage conventionnel apparaît cependant inachevé et doit certainement être poursuivi. Toutefois, alors que le Président de la République avait souhaité en 2017 parvenir à un paysage de 50 à 100 branches, **la fixation d'un objectif chiffré n'apparaît aujourd'hui plus pertinente**. L'État et les partenaires sociaux doivent plutôt viser la constitution de branches fortes, à même d'assurer les missions qui leurs sont confiées. Par ailleurs, il pourrait être utile de préciser de manière explicite dans la loi la **possibilité pour les partenaires sociaux d'un même champ conventionnel de définir des règles spécifiques s'appliquant à certaines catégories d'entreprises et de salariés.**

L'État et les partenaires sociaux doivent viser la constitution de branches fortes, à même d'assurer les missions qui leur sont confiées.

À la suite de la décision du Conseil constitutionnel qui a censuré la possibilité d'engager une procédure de fusion « *afin de renforcer la cohérence du champ d'application des conventions collectives* », une intervention législative est nécessaire pour **déterminer, après concertation avec les partenaires sociaux, les critères sur la base desquels cette cohérence devra s'apprécier**. La loi pourrait également **fluidifier le processus de restructuration des branches**, en laissant les partenaires sociaux définir le délai qu'ils se donnent pour parvenir à la conclusion d'une nouvelle convention collective et en laissant les négociations se dérouler avant de définir la branche de rattachement.

Le critère de représentativité patronale au niveau multi-professionnel devrait être révisé pour tirer les conséquences de la réduction du nombre de branches. Concernant plus généralement les **règles de la représentativité patronale**, lesquelles sont actuellement remises en cause par certaines organisations professionnelles qui estiment qu'elles ne permettent pas une représentation équitable des TPE, **une éventuelle intervention de l'État en l'absence de consensus entre les partenaires sociaux devrait être prudente** afin de ne pas perturber des équilibres existants.

B. SÉCURISER LE RÔLE RÉGULATEUR DE LA BRANCHE

Le rôle de régulation de la branche s'exerce notamment en matière de **fixation des salaires minima conventionnels**. Depuis les ordonnances de 2017, le ministère du travail considère que le champ dans lequel l'accord de branche prime sur l'accord d'entreprise en la matière se limite au seul salaire de base. Sur ce fondement, il a refusé d'étendre des conventions collectives.

Cette interprétation restreint la capacité des branches à réguler la concurrence entre les entreprises d'un même secteur. Or, la définition de primes adaptées aux réalités de l'organisation du travail dans un secteur d'activité semble relever pleinement de la « loi de la profession » qu'il revient aux branches de définir. Il serait par conséquent souhaitable que le législateur intervienne pour **préciser de manière explicite le rôle des branches en matière de détermination des salaires**. Il ne semble pas à craindre qu'une plus grande latitude laissée aux branches professionnelles puisse avoir des effets négatifs sur l'emploi.

C. CONFIER À LA NÉGOCIATION DE BRANCHE LE THÈME DE LA VALORISATION DES PARCOURS DES ÉLUS

La reconnaissance des compétences acquises par les représentants du personnel et la valorisation de leurs parcours sont des enjeux majeurs pour lesquels la marge de progrès reste importante en vue de lever les freins à l'engagement syndical. La loi « Rebsamen » de 2015 a tenté d'apporter des réponses à ces enjeux en créant plusieurs outils, parmi lesquels la création d'une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Devant le faible nombre d'accords d'entreprise concernant cet enjeu, il apparaît pertinent de confier ce thème à la négociation de branche. Les ordonnances de septembre 2017 ont inscrit dans le « bloc 2 » de la négociation collective (qui peut être verrouillé par la branche) le thème de la valorisation des parcours des délégués syndicaux. Il serait pertinent de **remonter ce thème dans le « bloc 1 »** afin que l'accord de branche prime sur l'accord d'entreprise, sauf si ce dernier prévoyait des garanties au moins équivalentes.



Catherine Deroche
Sénatrice (LR) de Maine-et-Loire
Présidente

Consulter le rapport d'information : <http://www.senat.fr/notice-rapport/2020/r20-722-notice.html>



Frédérique Puissat
Sénateur (LR) de l'Isère
Rapporteur

