

B RÈVES

SECTEUR CONVENTIONS COLLECTIVES

Résister à un changement de modèle !



Marie-Alice MEDEUF-ANDRIEU
Secrétaire confédérale du secteur
Conventions Collectives

Parmi les nombreuses modifications du droit du travail contenues dans la loi « Travail » du 8 août 2016, figure notamment la remise en cause du principe de faveur, principe fondamental du droit du travail qui consiste notamment à appliquer aux salariés la règle de droit qui leur est la plus favorable (en termes de droits et d'avantages), et, plus généralement l'inversion de la hiérarchie des normes, donnant ainsi la primauté à l'accord d'entreprise. En pratique, le législateur avait déjà, à plusieurs reprises (depuis 1982), posé des entorses au principe de faveur.

Ainsi, la loi du 4 mai 2004 relative au dialogue social a permis aux accords d'entreprise ou d'établissement de déroger aux accords

de branche, sauf si l'accord de branche prévoit expressément qu'il ne peut y avoir de dérogation et à l'exception de quatre domaines (salaires minima, classifications...). Le pire avait donc été évité.

Quant à la loi du 20 août 2008, elle a franchi un pas de plus en donnant la primauté à l'accord d'entreprise ou d'établissement sur l'accord de branche qui est devenu supplétif dans certains domaines relatifs au droit du temps de travail (contingent annuel d'heures supplémentaires, conventions individuelles de forfait).

Avec la loi « travail », le législateur va plus loin. Sous couvert de donner plus de responsabilités aux négociateurs, la loi travail s'inscrit dans la droite ligne de la Recommandation européenne pour la France (2015-2016) qui préconise de réformer le droit du travail pour faciliter les dérogations aux niveaux des entreprises et des branches. Ainsi, les accords collectifs pourront déroger à la loi. Les accords d'entreprise et de groupe pourront déroger aux accords de branche de manière générale concernant la durée du travail et les congés...et ce n'est qu'une première étape. Car à terme c'est l'ensemble du Code du travail qui sera concerné.

Nous sommes donc bien là à un tournant et face à un véritable changement de modèle. La loi « Travail » opère un basculement vers une logique de négociation d'adaptation source de régression pour les salariés. D'autres exemples de reculs pourraient être cités : fusion des négociations, baisse des moyens à disposition des représentants du personnel...

Face à cette « casse sociale », il est important de ne pas baisser les bras, mais de résister et de développer des stratégies de négociation efficaces.

À LA UNE...

La fin d'un modèle...

L'application des conventions collectives dans les départements d'outre-mer

FO

SECTEUR CONVENTIONS COLLECTIVES

NÉGOCIATION
COLLECTIVE

SALAIRES,
POUVOIR D'ACHAT

REPRESENTATIVITÉ

MODE D'ORGANISATION
DU TRAVAIL

La fin d'un modèle...

Depuis plusieurs années, les différentes lois qui se succèdent sont à l'origine de reculs considérables pour les institutions représentatives du personnel et pour les droits des salariés, si bien que l'on peut avoir le sentiment que le modèle de négociation « d'amélioration » (consistant à apporter plus que la loi) est bel et bien remplacé par un modèle de négociation « de gestion », où l'objectif est d'apporter toujours plus de flexibilité aux employeurs. Instauration du référendum, inversion de la hiérarchie des normes au profit de l'accord d'entreprise, atteintes portées à la négociation collective, contournement des organisations syndicales... sont autant de signes qui témoignent de ce véritable changement de modèle.

L'instauration d'un référendum : attention danger !

La loi Travail prévoit de nouvelles conditions de validité des accords collectifs. Ceux-ci seront subordonnés à la conclusion par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés lors des dernières élections ou, à défaut, les accords devront être signés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant obtenu plus de 30% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives et avoir été approuvés par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

FORCE OUVRIÈRE a fermement combattu ce recours au référendum qui fragilise la démocratie sociale et nie la légitimité des organisations syndicales.



En effet, il permet aux organisations signataires minoritaires d'utiliser les salariés contre les organisations syndicales majoritaires non signataires. Le référendum va également accentuer les oppositions entre catégories de salariés et risque de rendre le climat social difficile. Comment, dans ces conditions, préservera-t-on les droits des catégories de salariés davantage touchées par un accord collectif ?

Des avantages individuels acquis très réduits

Si l'accord collectif qui vous est applicable est dénoncé ou mis en cause et n'est pas remplacé à l'issue du délai de survie provisoire de l'accord, vous avez droit aux avantages individuels acquis (AIA). Jusqu'à

présent c'est la jurisprudence qui définit les AIA (ex. maintien de la structure de rémunération prévu par l'accord dénoncé). Avec la loi «travail», les AIA seront moindres. De nombreux avantages vont disparaître (avantages en temps ou en repos, avantages conventionnels en argent...). Les AIA se limiteront pour les salariés au maintien d'une rémunération dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieur à la rémunération versée lors des douze derniers mois.

L'inversion de la hiérarchie des normes

Les entorses au principe de faveur se sont multipliées ces dernières années, la dernière en date avec la loi du

20 août 2008 qui a donné la primauté à l'accord d'entreprise ou d'établissement sur l'accord de branche qui devient supplétif dans plusieurs domaines du droit du temps de travail. Avec la loi Travail, le Code du travail et les accords de branche seront amoindris et supplétifs, c'est-à-dire applicables à défaut d'accord collectif. La loi ne constituera donc plus un socle commun de droits pour l'ensemble des salariés.

Les négociations annuelles obligatoires fragilisées

Depuis la loi du 17 août 2015 dite « Rebsamen », les thèmes de négociation annuelle obligatoire (NAO) sont regroupés en trois blocs : négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée, négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail, ainsi que négociation triennale sur la gestion

prévisionnelle des emplois et des compétences dans les entreprises d'au moins 300 salariés. Cette fusion des thèmes de négociation risque d'aboutir à une dilution de la négociation permettant ainsi à l'employeur de laisser de côté les revendications prioritaires (salaires...). La loi Travail accentue la possibilité de modifier la périodicité des thèmes de négociation obligatoires de branche et d'entreprise par tout accord, y compris par accord de branche. Ainsi, par exemple, la négociation salariale pourra se tenir tous les 3 ans, ce qui est aberrant à l'heure où le pouvoir d'achat des salariés est en berne.

Par ailleurs, la loi « Travail » introduit la faculté que les négociations d'entreprise, y compris les NAO, aient au niveau du groupe, ce qui ne peut que nuire à la qualité des négociations. Comment traiter tous les thèmes avec moins de réunions et avec des données concernant des entreprises différentes ?

Que vont devenir les négociateurs d'entreprise ? Ils seront marginalisés !

Le contournement croissant des organisations syndicales en l'absence de délégué syndical

Sous couvert de favoriser la négociation dans les TPE PME, la loi « Travail » poursuit son objectif de contournement des syndicats (ex. technique du mandatement). Par ailleurs, elle supprime l'exigence de validation des accords conclus avec les élus du personnel dans les entreprises dépourvues de délégué syndical au profit d'une simple transmission de l'accord pour information à la commission paritaire de branche. À défaut, l'accord entrera tout de même en vigueur, ce qui montre que cette information n'est pas réellement obligatoire.

Ces reculs des droits des salariés sont loin d'être exhaustifs et vont malheureusement de pair avec une réduction drastique des moyens des institutions représentatives du personnel (extension de la délégation unique du personnel, diminution du nombre de représentants et du nombre d'heures de délégation...). ■

L'application des conventions collectives dans les départements d'outre-mer

« La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion ». Telles sont les dispositions inscrites à l'article 1^{er} de la Constitution française.

Pourtant, dans les faits, on observe des inégalités criantes, entre la Métropole et les départements d'outre-mer. Seul un tiers des conventions collectives nationales sont applicable aux départements d'outre-mer.

Depuis 1994 pour qu'une convention collective nationale (CCN) s'applique dans les départements d'outre-mer (DOM), il faut qu'elle le prévoie expressément dans son champ d'application. En cas de silence, la CCN ne sera pas applicable dans les DOM.

Avant cette insertion dans le code du travail par la loi Perben il était considéré qu'une convention « nationale » englobait les DOM.

Cependant, dans les faits, ces CCN étaient très peu appliquées dans les

DOM, soit parce que les clauses salariales ne pouvaient y être appliquées, soit parce que les employeurs étaient réticents.

Le Ministère du travail avait donc demandé aux partenaires sociaux de prévoir des clauses spécifiques aux DOM, mais 50% des conventions en 1994 n'en comportaient pas.

En rendant cette disposition obligatoire par la loi, le législateur entendait favoriser la signature de conventions ou d'accords spécifiques aux DOM, ce qui n'a pas été le cas.

Ce renversement de la règle, n'a pas amélioré le dialogue social dans les DOM et n'a fait que créer des incertitudes sur les CCN applicables ou non. Le problème est que cette règle n'est pas toujours connue ou du moins pas à l'esprit des négociateurs de branche au moment de la conclusion des accords. Ainsi, souvent l'absence de mention d'application aux DOM ne résulte pas d'un choix motivé par la situation économique ou sociale particulière des DOM, mais par simple omission.

Depuis des années Force Ouvrière réclame l'abrogation de l'article 16 de la loi Perben, pour que les salariés dominiens aient les mêmes droits que les salariés de la métropole.

*Guadeloupe, Guyane, Martinique, Réunion, Saint Barthélémy, Saint Martin, et Saint Pierre et Miquelon.

Dans le cadre de la loi «travail» un amendement issu de la délégation outre-mer a été adopté pour permettre de revenir sur cette loi, mais reste insuffisant et plein d'incertitudes.

L'article 26 de la loi prévoit donc qu'à compter du 1^{er} avril 2017 (1^{er} janvier 2018 pour Mayotte), les accords et conventions nationales conclus après cette date s'appliqueront aux DOM* sauf stipulations contraires.

Toutefois, cette application ne serait pas immédiate mais différée de 6 mois, le temps pour les organisations syndicales représentatives locales de prévoir des adaptations, ou de négocier un accord local dans le même champ.

Autrement dit ce n'est qu'un cas de silence des organisations syndicales locales et à l'issue du délai de 6 mois que les conventions collectives nationales conclues à compter de 2017 seront applicables de plein droit aux DOM.

Cela ne remet pas en cause le champ d'application des anciennes conventions collectives, la loi ne pouvant pas être rétroactive.

Cet article prévoit simplement une obligation de négocier au niveau local sur les champs non couverts, et au niveau national au moment de la conclusion d'avenants.

Ceci étant dit une obligation de négocier n'est pas une obligation de conclure...

On va donc se retrouver avec un mille-feuille de lois applicables en la matière, dont l'application ou non des conventions collectives nationales aux DOM dépendra de leur date de signature et de la réaction des organisations syndicales locales : avant 1994, entre 1994 et 2017, après 2017, délai de 6 mois... Cela ne va pas aider à la sécurisation du droit et à la lisibilité du droit applicable en outre-mer. ■

