

Rapport Combrexelle, les principales propositions

Voici les grandes lignes du rapport Combrexelle remis au Premier ministre le 9 septembre. Il formule 44 propositions pour créer une dynamique de la négociation collective et envisager ses nouveaux champs tout en régulant la production de normes par un agenda social et la suppression des dispositions du code du travail devenues obsolètes.

À long terme (quatre ans) :

Les grands principes de la négociation collective seraient inscrits dans le préambule de la Constitution et énoncés de façon plus précise que les alinéas actuels du préambule.

Une nouvelle architecture du code du travail

Elle distinguerait une base de principes fondamentaux, communs à tous les salariés, et ce qui peut être renvoyé à la négociation collective.

Le socle commun (appelé ordre public) serait défini par la loi et les branches. Les garanties inscrites dans la loi seront précisées après concertation. Elles reprendraient les grands principes du droit international protégeant la santé et la dignité des travailleurs (dont la durée maximum de travail de 48 heures par semaine, etc.).

Parallèlement, pour les domaines couverts par les "Actes" (accords sur les conditions et temps de travail, l'emploi et les salaires) sur lesquels les entreprises disposeraient de marges de négociation accrues, les branches devraient fixer les "stipulations supplétives" s'appliquant en l'absence d'accord d'entreprise.

À court terme :

Révision de l'article 1 du code du travail, (concertation préalable des partenaires sociaux)

Il serait modifié par la possibilité d'adopter des "positions communes" en plus des actuels ANI.

Des accords majoritaires d'une durée de 4 ans maximum

A partir de 2017, possibilité d'accords majoritaires signés par des organisations syndicales représentant au moins 50% des voix, contre 30% actuellement. Ces accords seraient à durée déterminée, 4 ans maximum sauf mention contraire. Ils seraient révisibles chaque année. Les recours contre leur validité seraient possibles pendant deux mois. L'administration pourrait également les contester.

Des branches en nombre réduit et leurs missions redéfinies

Le rattachement à une convention collective d'accueil toutes les branches de moins de 5000 salariés d'ici à 3 ans. La structuration des branches professionnelles serait accélérée. L'objectif à terme est d'arriver à une centaine de branches contre 700 aujourd'hui. Leurs missions seront redéfinies : elles devront définir le socle de garanties s'appliquant à l'ensemble des entreprises du secteur (qualifications, salaires minima, prévoyance, formation professionnelle, pénibilité). Les branches auraient pour mission de négocier sur l'emploi et la formation en fonction des évolutions prévisibles du secteur sans se substituer aux mécanismes de gestion de l'emploi existant dans les entreprises.

Les accords collectifs (mobilité, GPEC, maintien de l'emploi)

Les accords collectifs préservant l'emploi (accords de mobilité, de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences - GPEC, de maintien de l'emploi) prévaudraient sur le contrat de travail individuel. En cas de refus, le salarié serait licencié pour un motif économique (comme c'est généralement le cas actuellement) mais avec un régime indemnitaire "moins attractif".

Des accords-types pour les TPE

Les branches, après négociations, proposeraient des accords types adaptés à la taille et l'activité des TPE (garage automobile, boulangerie, petite entreprise de maçonnerie...), dont certaines dispositions pourraient ensuite être précisées au niveau de l'entreprise et soumises à référendum.

Des expérimentations, notamment dans l'économie digitale

Un ou deux secteurs directement concernés par le digital pourraient tester à titre dérogatoire de nouveaux modes de relations sociales plus adaptés à leurs spécificités (mobilité, articulation des temps professionnels et personnels, droit à la déconnexion...) dans certaines limites à définir.

Ouvrir à la négociation de nouveaux champs des relations sociales : responsabilité sociale des entreprises (RSE).

Expérimentation également des accords collectifs concernant les sous-traitants.

Clarifier et élargir le champ de la négociation aux conditions de travail, du temps de travail, de l'emploi, et des salaires (ACTES)

Élargir le champ de la négociation aux modes d'organisation du travail et du management : par exemple le « lean management », ou en matière d'emploi, ouvrir à des négociations sur la question des modalités d'embauche. Par exemple, il pourrait être proposé à cette négociation d'avoir recours à de nouvelles formes de contrats de travail ou d'instituer des dispositifs nouveaux de transition professionnelle conciliant les exigences de sécurité des salariés et d'adaptation des entreprises, ceci dans un cadre prédéfini par la loi. Sous la réserve de la définition des ordres publics, législatifs et conventionnels de branche, dans ces 4 domaines, l'accord d'entreprise s'appliquerait en priorité, à défaut les stipulations supplétives de l'accord de branche et à défaut les stipulations supplétives du code du travail. Un bilan serait établi dans 4 ans.

Mieux encadrer les négociations d'entreprise grâce aux accords de méthode

L'élaboration d'accords de méthode sur les moyens, sur l'objet et sur les délais de la négociation est recommandée.