



## **LES CAHIERS D'ENTREPRISE ET PROGRES**

**INVENTER DE NOUVELLES RELATIONS DANS L'ENTREPRISE :**

***LE CONTRAT COLLECTIF D'ENTREPRISE***

***Janvier 1995***

*"Inventer de nouvelles relations dans l'entreprise.*

*La vie au travail a plus évolué en deux décennies qu'en un siècle, par l'impact social des nouvelles technologies, par le développement des entreprises de services devenues majoritaires, par l'élévation du niveau d'éducation, de qualification et de formation des salariés, par l'évolution des rapports humains.*

*Il faut améliorer l'expression des aspirations et des besoins collectifs des salariés. Des structures syndicales réellement représentatives et responsables sont un atout pour le bon fonctionnement du dialogue social.*

*Les comportements managériaux traditionnels ne répondent pas à la nécessité de développer l'initiative individuelle et la prise de responsabilités, qui permettent à l'entreprise compétitive d'adapter son fonctionnement à la complexité de son environnement.*

***Les adhérents d'Entreprise et Progrès considèrent qu'il importe de réexaminer la nature de la relation entre l'homme et l'entreprise, fondée sur le respect mutuel des intérêts légitimes de l'une et l'autre partie et entretenue par un dialogue social dont l'entreprise est le lieu privilégié. Cette nouvelle relation doit permettre l'instauration de rapports équilibrés et personnalisés, tout en garantissant à chacun un socle de protection minimale.***

*Les adhérents d'Entreprise et Progrès affirment que l'entreprise doit se préoccuper de donner un sens au travail et construire des types d'organisation qui valorisent les rôles respectifs de l'encadrement et des personnels."*

*(Extrait de la Charte d'Entreprise et Progrès)*

---

## SOMMAIRE

---

**POUR UN NOUVEAU PACTE  
ECONOMIQUE ET SOCIAL D'ENTREPRISE** p. 4

**UNE REPONSE :  
LE CONTRAT COLLECTIF D'ENTREPRISE** p. 10

---

### DEVELOPPEMENTS ET ARGUMENTS

**Fiche n° 1 :** p. 14  
**Développer un droit contractuel authentique**

**Fiche n° 2 :** p. 19  
**Organiser un droit contractuel d'entreprise,  
alternatif au droit commun**

**Fiche n° 3 :** p. 26  
**Avec qui négocier le Contrat Collectif d'Entreprise ?**

**Fiche n° 4 :** p. 31  
**L'esprit du Contrat Collectif d'Entreprise :  
réciprocité, responsabilité et avantage global**

**Fiche n° 5 :** p. 33  
**Des garde-fous nécessaires**

**Fiche n° 6 :** p. 34  
**Cas particulier des entreprises dépourvues de  
certaines instances représentatives**

**Fiche n° 7 :** p. 35  
**Le Contrat Collectif d'Entreprise : une opportunité pour tous**

**Quelques repères bibliographiques** p. 37

## ***POUR UN NOUVEAU PACTE ECONOMIQUE ET SOCIAL D'ENTREPRISE***

L'inadéquation du droit français du travail aux réalités de l'entreprise n'est pas un problème nouveau. A plusieurs reprises, Entreprise et Progrès s'est efforcée d'attirer l'attention des acteurs politiques, économiques et sociaux sur la nécessité de redonner de l'autonomie à la gestion des ressources humaines dans l'entreprise.

Les lois Auroux, qui étaient venues enrichir en 1982 un droit du travail déjà volumineux, avaient également introduit, sous certaines conditions, le principe de la négociation dérogatoire d'entreprise. Partant de cette innovation juridique, Entreprise et Progrès propose d'en étendre le principe, de façon à élargir un domaine contractuel sévèrement limité par le caractère excessivement normatif du droit français.

Entreprise et Progrès reste convaincue que l'approche contractuelle des relations du travail au niveau de l'entreprise est le meilleur instrument d'une gestion novatrice et adaptée des ressources humaines. Initiée à l'échelon pertinent, cette démarche mettrait en cohérence les objectifs économiques et les aspirations sociales ; elle permettrait de répondre, d'une part, aux exigences de souplesse et de mobilité que requiert un univers économique de plus en plus ouvert, et d'autre part, aux besoins nouveaux et multiformes des salariés. Du point de vue juridique, cela ne passe nullement par la réécriture complète du Code du Travail et des Conventions Collectives, mais par une redéfinition de la hiérarchie des sources de droit.

Il est temps d'inventer de nouvelles relations dans l'entreprise, comme le rappelle la Charte d'Entreprise et Progrès. C'est l'intérêt de l'entreprise, des salariés et des organisations syndicales.

## Les nouveaux défis économiques

Aujourd'hui, il devient banal d'évoquer l'ouverture toujours plus large de l'économie française à la concurrence internationale, tellement celle-ci s'impose. Rappelons simplement que la décennie qui vient de s'écouler a vu la signature de l'Acte Unique et l'ouverture des négociations de l'Uruguay Round en 1986, la réforme de la Politique Agricole Commune et la ratification du Traité de Maastricht en 1992, la mise en place du Marché Unique en 1993 et la ratification des accords du GATT en 1994. A cela s'ajoutent la fin programmée des monopoles d'Etat et l'instauration de la Monnaie Unique à un horizon proche.

L'heure est à l'adaptation permanente à un environnement en mutation constante.

Le mouvement est déjà lancé. Les grandes entreprises européennes commencent à opérer des regroupements et à réduire le nombre de leurs implantations pour s'adapter à un marché européen devenu domestique. Chaque pays de l'Union doit faire valoir ses atouts pour espérer conserver une part de l'activité. Dans certains cas, la tentation de délocaliser vers des pays à main-d'oeuvre bon marché reste forte.

## Les nouveaux défis sociaux

Le niveau atteint en France par le chômage et ce qu'on appelle désormais l'exclusion ne peut laisser l'entreprise indifférente. Sans parler du drame social et personnel qui affecte ceux qui sont privés d'emploi, il constitue une double menace.

D'une part, il accentue le déficit quasi structurel de l'ensemble des régimes de protection sociale financés par les cotisations assises sur les salaires et rend toujours possible un alourdissement des prélèvements.

D'autre part, il suscite un divorce croissant entre la société et l'entreprise, et plus particulièrement entre le salarié et l'entreprise. Celle-ci, de plus en plus souvent tenue pour responsable du chômage, ne peut s'accommoder de voir se dégrader progressivement sa relation avec les hommes qui la composent. Elle a, de ce fait, l'obligation de participer activement à l'élaboration des réponses aux attentes de son environnement, et en premier lieu sur le problème de l'emploi.

Parallèlement, les besoins individuels des salariés ont considérablement évolué, notamment du fait de l'élévation des niveaux de formation et d'information. Les aspirations nouvelles, qui ne se satisfont plus de leur seule expression par les instances représentatives traditionnelles, revêtent un caractère plus varié, plus personnalisé et parfois plus axé sur l'équilibre individuel que sur le projet collectif. La relation au travail, à l'entreprise et aux

institutions change. Là encore, l'entreprise doit apporter tout un ensemble de réponses adaptées.

### Le corset juridique

Les défis qui se posent à l'entreprise sont donc multiples. Dans ce contexte, la mobilité, la créativité, la qualité, la réactivité et l'innovation sont les clés de sa pérennité. L'entreprise doit, comme toute organisation vivante, encore et toujours s'adapter.

Or, cette adaptation est rendue très difficile pour de multiples raisons, parmi lesquelles on peut citer le décalage entre les formations et les exigences du marché du travail, une fiscalité pénalisant l'emploi, ou l'inertie des acteurs institutionnels de la vie économique et sociale.

Mais l'une des causes les plus importantes reste le cadre juridique inadapté dans lequel les entreprises françaises évoluent. **Ce cadre juridique oppose trop souvent progrès social et compétitivité économique, là où il devrait au contraire pouvoir les concilier.**

En effet :

- l'environnement administratif est généralement perçu comme une contrainte lourde et pénalisante dans la gestion quotidienne de l'entreprise,
- l'expérimentation concertée et l'innovation sociale sont a priori sanctionnées par le droit, au lieu d'être encouragées,
- les relations sociales, enfin, se distinguent le plus souvent par leur formalisme et leur rigidité.

Pour se convaincre du caractère pénalisant et arbitraire du droit français, il suffit de prendre quelques exemples parmi d'autres :

- Une publication quotidienne doit boucler le journal avant une certaine heure limite, de façon à ne pas en retarder l'impression et la distribution. Supposons qu'un journaliste soit indisponible : il est théoriquement impossible de faire appel à un pigiste à la dernière minute, car la Déclaration Préalable à l'Embauche n'aura pas été faite dans les temps à l'URSSAF.
- Une entreprise souhaite employer des personnes handicapées et ainsi répondre à son obligation légale sans se contenter du simple versement financier substitutif. Si elle est en mesure de respecter l'obligation au niveau de l'entreprise dans son ensemble, mais sans l'être au niveau de chaque établissement, cela lui sera interdit. En effet, l'obligation doit être impérativement respectée *au niveau de chaque établissement*. S'il en va autrement, l'entreprise est en infraction et encourt des pénalités.
- Avec l'accord des syndicats et du personnel, un chef d'entreprise décide d'assouplir les règles de périodicité de réunion des instances

représentatives en annulant une consultation prévue au mois d'août avec la possibilité de la reporter en cours d'année. Le Code du Travail l'interdit, même si l'entreprise prévoit le report en cours d'année. L'aménagement est donc impossible, sauf à établir des procès-verbaux fictifs.

- Une PMI de la Chimie souhaite tenir compte, pour l'application des progressions salariales après un an d'ancienneté, non plus du diplôme ou de la classification des salariés, mais de leur compétence. Impossible. Pour les personnes classées "ingénieurs de recherche" par exemple, la convention de branche rend obligatoire la prise en compte des diplômes et de la classification *pendant 13 ans au minimum*.

**Ces quelques exemples, que l'on pourrait multiplier, montrent à quel point le droit français du travail peut parfois être paralysant.** Outil adapté dans certains cas, il s'oppose au bon sens dans d'autres, à vouloir trop bien faire. A l'origine de cette rigidité, on trouve les trois caractéristiques néfastes de ce système juridique :

- **En premier lieu, il est d'une très grande complexité**, ce qui le rend difficile à retenir et à appliquer. Aux milliers de pages d'un Code du Travail issu d'une accumulation législative et réglementaire séculaire, il faut ajouter les conventions de branche, lesquelles se contentent trop souvent d'accentuer l'empilement de dispositions normatives qui atteignent un degré de détail particulièrement contraignant. A tel point qu'aucune entreprise en France n'est en mesure d'appliquer et de respecter la totalité des dispositions qui la concernent. Les premières victimes de cette complexité sont les PME-PMI, qui n'ont pas toujours les moyens de financer une structure juridique et qui le plus souvent ignorent de bonne foi certaines subtilités du droit du travail. Le deuxième rapport d'étape de l'application de la Loi Quinquennale constate très clairement "l'inadaptation des dispositions de la Loi Quinquennale aux PME, qui ne sont pas en mesure de les mettre en oeuvre", notamment du fait de "la faiblesse, dans ces entreprises, des structures de gestion des ressources humaines pouvant se consacrer à la recherche et l'exploitation de l'information et à l'utilisation des nouveaux "instruments" procurés par la loi" <sup>1</sup>
- **D'autre part, le droit du travail est uniformisant** et n'est plus capable de répondre à la diversité des situations d'entreprise. Il traite par des normes uniques le caractère pourtant clairement multiforme de l'univers économique. Bien entendu, il ne s'agit pas de remettre en cause le principe de normes nationales, qui est fondé et a son utilité.

Mais on peut déplorer le déséquilibre entre le droit normatif d'une part, dans lequel il faut inclure les conventions de branche étendues, et le

---

<sup>1</sup> Rapport d'information n° 1438 du 30 juin 1994 - Mission d'Information Commune sur l'Application de la Loi Quinquennale relative au Travail, à l'Emploi et à la Formation Professionnelle.

droit contractuel issu de la négociation d'autre part, à même de répondre à la diversité des besoins, des contraintes et des aspirations.

Le traitement des grands groupes et celui des PME est, par exemple, encore trop peu différencié ; à lire certains chapitres du Code du Travail relatifs à la négociation, on pourrait croire que la majorité des entreprises disposent de Délégués Syndicaux, d'un Comité d'Entreprise et de Délégués du Personnel. De même, la législation du travail produit trop souvent des normes de portée générale pour résoudre des problèmes sectoriels. Concernant la Déclaration Préalable à l'Embauche (DPAE), il est regrettable qu'elle ait été rendue obligatoire pour la totalité des entreprises, alors qu'elle vise à lutter contre l'embauche clandestine dans certaines activités ; elle pose des problèmes inextricables à des secteurs comme la presse, qui recourt régulièrement à des pigistes intermittents, ou la production audiovisuelle.

Il aurait peut-être suffi de ne rendre la DPAE obligatoire que pour les seules entreprises où des irrégularités auraient été constatées dans la tenue du registre des entrées et sorties.

Dans d'autres cas, c'est l'Administration du Travail elle-même qui, au contact de la vie économique, reconnaît le caractère particulier de certaines situations et admet implicitement la pertinence de nombreuses demandes de souplesse émanant des entreprises. Or, même lorsque la bonne foi de ces dernières est avérée, il lui est difficile de sortir officiellement de la logique uniformisatrice des règles du travail : soit l'Administration du Travail refuse la souplesse demandée et, dans ce cas, le problème économique reste entier ; soit elle choisit de "fermer les yeux" sur une pratique plus flexible, mais c'est alors le problème juridique qui n'est pas résolu ; soit, enfin, elle accorde une autorisation, mais sans pouvoir lui donner une base juridique rigoureuse.

Dans tous les cas, la situation est insatisfaisante ; lorsque l'entreprise n'est pas frappée d'interdit, elle subit la précarité juridique.

- **Enfin, le droit français du travail a pour finalité traditionnelle la protection du salarié dans une relation avec l'employeur que l'on juge déséquilibrée au profit de ce dernier.** Or, cette logique s'attache surtout à préserver chaque avantage acquis considéré isolément et laisse **peu de place à la notion d'intérêt global des salariés.**

Cette tendance à la préservation systématique des avantages tient de moins en moins compte des contraintes multiples que l'entreprise doit concilier et constitue un frein à la bonne marche de cette dernière, ce qui est pourtant la première protection de l'emploi du salarié.

En effet, si les salariés en poste bénéficient effectivement d'un grand nombre de dispositions favorables, que vaut la "protection" procurée

par ce droit du travail pour trois millions d'actifs privés d'emploi ? Que valent prime d'ancienneté, coefficients de progression et classifications pour un chômeur de longue durée ? Il convient de rappeler une règle de bon sens : toute entreprise a besoin, pour s'adapter, de faire varier des paramètres internes en fonction de sa situation économique.

Comme le droit français rend très difficile l'adaptation des relations du travail à une situation donnée, sauf à évoluer en marge de la légalité, l'entreprise se replie le plus souvent sur la seule variable dont elle dispose : l'ajustement de la masse salariale par le biais des réductions d'effectifs. Il en résulte que, crise après crise, les couches de chômage s'amoncellent pour en arriver au niveau actuel, faisant presque écho à l'empilement juridique qui caractérise le droit français.

### Relancer le débat

Tout ceci amène à poser une question que d'autres ont déjà soulevée : **à alourdir continuellement le droit du travail, n'a-t-on finalement pas entravé le droit au travail ?** Il devient urgent de relancer un débat de fond sur la nature de l'édifice juridique français.

Entreprise et Progrès appelle de ses vœux le nécessaire développement d'un véritable droit contractuel, qui se substituerait dans une limite convenue au droit commun normatif. Ce droit contractuel résulterait d'une authentique négociation d'entreprise menée avec des interlocuteurs légitimes et prendrait en considération les spécificités de l'entreprise ; il pérenniserait l'activité, favoriserait l'emploi et sa mise en place se ferait selon des principes strictement définis.

**Entreprise et Progrès est hostile à une dérégulation sauvage qui menacerait la cohésion sociale, ou à une précarisation du travail qui empêcherait l'épanouissement des salariés et l'enrichissement des savoir-faire. Mais elle souhaite qu'il soit permis aux acteurs de l'entreprise, lorsqu'ils y consentent mutuellement, d'élaborer ensemble et de façon autonome les réponses à leurs besoins. Par la même occasion, elle propose la création d'un instrument permettant de passer de l'actuelle gestion des ressources humaines "par la contrainte" à une gestion positive de la richesse humaine.**

C'est tout le sens du Contrat Collectif d'Entreprise. Cette proposition n'a pas la prétention d'être une construction achevée, à prendre ou à laisser, mais se veut une **base de discussion** et une invitation au débat d'idées adressée à tous.

---

**UNE REPONSE :**

**LE CONTRAT COLLECTIF D'ENTREPRISE**

---

**Le Contrat Collectif d'Entreprise est un contrat négocié de bonne foi et conclu entre l'employeur et la collectivité des salariés.**

*Il a force de loi dans l'entreprise ou dans l'établissement, selon le périmètre à l'intérieur duquel les partenaires choisissent de l'appliquer (par commodité, nous n'utiliserons que le terme Contrat Collectif d'Entreprise).*

**Le Contrat Collectif d'Entreprise prime, dans une limite définie, sur le droit commun du travail.**

*Les dispositions qui y sont mentionnées priment sur les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles dans tous les domaines du travail, sans toutefois toucher ni à un socle intangible relevant de l'ordre public et qu'il revient au seul Législateur de délimiter ou de modifier, ni à un éventuel cadre minimal défini par la Branche et venant préciser le socle intangible. Le périmètre intangible ainsi redéfini pourrait, par exemple, inclure les grandes dispositions telles que le SMIC, les règles de sécurité etc.*

**Le Contrat Collectif d'Entreprise s'intègre dans le contrat individuel de travail.**

*Il engage chaque salarié de l'entreprise, tout comme il engage l'employeur.*

**Le Contrat Collectif d'Entreprise est indivisible.**

*Il résulte d'une négociation globale débouchant sur des avantages et contreparties réciproques. L'ensemble de ses clauses est indissociable. Par conséquent, sa non-exécution entraîne sa résiliation. Les litiges donnent lieu à d'éventuelles sanctions civiles et non pénales, avec au préalable une conciliation possible au niveau de la Branche.*

**La validité du Contrat Collectif d'Entreprise est limitée dans le temps.**

Conclu pour une durée limitée (de 1 à 3 ans par exemple), il est périodiquement renégocié. S'il ne donne pas satisfaction à l'une ou l'autre des parties, il pourra, arrivé à son terme, être modifié ou ne pas être reconduit. Durant la période de validité de l'accord, les parties s'engagent de bonne foi à faire tous leurs efforts pour en assurer l'exécution loyale. Cet engagement peut être complété par une clause de "paix sociale" intégrée au contrat.

**Le contenu du Contrat Collectif d'Entreprise est négocié :**

- de préférence, avec une commission composée d'élus du Comité d'Entreprise (CE) et de Délégués Syndicaux, puis ratifié à la majorité des élus du CE et/ou par référendum,
- ou avec les seuls Délégués Syndicaux (DS), puis ratifié à la majorité des élus du CE et/ou par référendum,
- ou, à défaut de Délégués Syndicaux, avec des membres élus du CE, puis ratifié à la majorité des élus du CE et/ou par référendum.

1. L'instance qui représente les salariés doit être apte à négocier le contrat (principe de compétence et d'efficacité) ;

2. Ce contrat doit être reconnu par les salariés (principe de légitimité).

C'est pourquoi, Entreprise et Progrès recommande que s'associent aussi souvent que possible les Délégués Syndicaux et les élus du CE pour négocier le Contrat Collectif d'Entreprise avec l'employeur.

Toutefois, les situations locales peuvent ne permettre la négociation qu'avec le seul CE (absence de Délégués Syndicaux) ou bien rendre plus opportune la négociation avec les seuls Délégués Syndicaux.

En l'absence de ces deux instances, les conditions d'une négociation authentique et équilibrée ne sont pas réunies de façon certaine ; par conséquent, un autre type de procédure devra être envisagé pour les entreprises qui répondent à ce cas de figure.

**Le Contrat Collectif d'Entreprise est totalement optionnel.**

Il constitue, dans un espace défini, un droit contractuel alternatif au droit commun du travail. N'y souscrivent que les entreprises où l'employeur et les salariés le souhaitent. En l'absence de Contrat Collectif d'Entreprise, ou si celui-ci est dénoncé ou non-renouvelé, la totalité du droit commun s'applique.

Par ailleurs, il n'y a pas obligation de traiter l'ensemble des domaines des relations du travail, lorsqu'est conclu un Contrat Collectif d'Entreprise. Dans ce

*cas, les dispositions du droit commun s'appliquent à tous les aspects qui ne seraient pas évoqués par le contrat.*

\*\*\*

La proposition qui précède traite essentiellement des entreprises de droit privé et où les conditions d'une négociation authentique et équilibrée sont réunies, du fait de la taille et de l'existence d'instances représentatives. La réflexion comporte cependant deux facettes qui méritent des approfondissements ultérieurs.

La première touche aux entreprises à statut public. La logique qui guide Entreprise et Progrès pourrait s'appliquer à celles-ci, dans lesquelles une formule analogue au Contrat Collectif d'Entreprise pourrait également devenir un instrument de progrès, permettant de sortir des logiques statutaires qui limitent le champ de l'innovation sociale.

L'autre aspect de la question concerne les PME ; elles ne disposent pas toujours d'instances représentatives aptes à négocier et les conditions n'y garantissent donc pas l'authenticité de la démarche contractuelle de façon certaine. Des solutions restent à élaborer pour ces PME. Là encore, le débat est ouvert.

\*\*\*

***DEVELOPPEMENTS***

***ET***

***ARGUMENTS***

## *Fiche n° 1 :*

---

### *Développer un droit contractuel authentique*

---

En droit français, le **domaine contractuel est extrêmement réduit au profit de l'ensemble normatif**. Si la Loi et le Règlement sont des sources de droit clairement normatives, il est faux d'affirmer que le droit conventionnel de Branche est de nature contractuelle ; en effet, les conventions de Branche, lorsqu'elles sont "étendues" par arrêté du Ministère du Travail, acquièrent une portée réglementaire pour l'ensemble des entreprises du secteur concerné.

Certes, les Lois Auroux ont introduit en 1982 une dose de subsidiarité en droit français, en ouvrant des espaces de négociation dérogatoire d'entreprise sur les salaires, la durée effective du travail et l'aménagement des temps de travail. Toutefois, ce principe reste toutefois sévèrement limité :

- d'une part, la dérogation par accord d'entreprise n'est rendue possible que lorsque la Loi le prévoit expressément ;
- d'autre part, les trois thèmes cités (salaires, durée effective du travail et aménagement des temps de travail) font l'objet de négociations distinctes, sans globalisation ;
- enfin, l'accord n'engage que l'employeur.

On ne peut donc pas parler de véritable contrat.

#### **Accord dérogatoire d'entreprise (Code du Travail)**

##### **\* Porte sur 3 thèmes :**

- *Salaires (L.132-24)*  
Dérogation possible par rapport aux modalités d'application des majorations salariales décidées par la Convention de Branche, les accords professionnels ou interprofessionnels.
- *Durée effective du travail (L.212-1, L.212-5, L.212-5-1 notamment)*  
Dérogation possible aux décrets relatifs à l'aménagement et la répartition des horaires de travail à l'intérieur de la semaine, et aux modalités de récupération

#### **Contrat Collectif d'Entreprise**

##### **\* Porte sur tous les domaines des relations du travail**

*Salaires, temps de travail, formation, conditions de travail, emploi etc., sans toucher au socle intangible (ordre public) défini par le Législateur*

des heures de travail perdues.  
- *Aménagement des temps de travail*  
(L.212-2, L.212-8, L.212-5 notamment)  
Dérogation possible au paiement des heures supplémentaires en y substituant un repos compensateur.

**\* *Négociation distincte thème par thème***

**\* *Ne crée d'obligation qu'au seul employeur; ne s'intègre pas au contrat individuel de travail.***

**\* *Négocié avec les Délégués Syndicaux***

**\* *Légitimation négative (L.132-26) :***  
la signature d'un seul syndicat suffit à valider l'accord, sous réserve que les organisations syndicales non-signataires n'exercent pas dans les 8 jours leur droit d'opposition. Ce droit n'est reconnu qu'aux organisations ayant recueilli les voix de plus de 50% des inscrits aux dernières élections professionnelles.

**\* *Négociation globalisée avec contreparties réciproques***

**\* *Engagement réciproque employeur-salariés; s'intègre au contrat individuel de travail.***

**\* *Négocié avec le Comité d'Entreprise et les Délégués Syndicaux, ou avec les DS seuls, ou avec le CE seul (si carence de DS)***

**\* *Légitimation positive :***  
*le contrat est validé par l'audience majoritaire dans l'entreprise des signataires représentants élus du personnel au CE (+ de 50% des voix) ou par référendum.*

La Loi Quinquennale de 1993 innove en faisant entrer les entreprises non pourvues de Délégués Syndicaux dans le champ des dispositions à caractère dérogatoire, et ce, en matière de rétribution d'heures supplémentaires par un repos compensateur. Ces entreprises étaient jusqu'alors dans l'impossibilité de conclure des accords collectifs ; le Comité d'Entreprise ou, à défaut, les Délégués du Personnel y disposent désormais d'un droit d'opposition.

Cependant, la Loi Quinquennale n'introduit pas le principe du contrat issu d'une négociation globalisée.

D'une façon générale, les Lois, les Règlements et les Conventions de Branche ont tendance à codifier tous les aspects de la vie professionnelle au détriment de la recherche, de l'élaboration et de l'organisation concertées de solutions au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Cette réglementation normative extrême, qui caractérise le droit français du travail, finit fréquemment par ne plus prendre en considération ni les contraintes de l'entreprise, ni les aspirations des salariés, ni l'intérêt du syndicalisme d'entreprise.

**La solution ne passe pas par un recul du droit, mais par une limitation de la norme au profit du contrat.**

## **1. Un droit contractuel pour une meilleure prise en compte des contraintes de l'entreprise**

L'inadéquation du droit français du travail n'est pas un problème nouveau. L'entreprise doit en permanence s'adapter à un contexte international de plus en plus ouvert et il lui est, par ailleurs, demandé de prendre sa part dans l'élaboration de solutions au problème de l'emploi.

Ces enjeux requièrent de l'adaptation, ce qui implique réactivité, flexibilité et souplesse, et innovation.

Or, l'armature juridique française est encore trop rigide pour permettre cette adaptation. Outre les exemples déjà évoqués, on peut encore citer les cas suivants qui montrent que, sans même aborder la question de l'innovation sociale, le droit français du travail fait parfois fi d'une légitime demande de souplesse :

- La filiale française d'un groupe mondial doit remettre en début d'année à sa maison-mère un volume important d'états financiers. Elle a besoin de faire travailler une partie de son personnel comptable au-delà du seuil de 48 h hebdomadaires et jusqu'à 60 h pendant une période de 3 semaines, en rémunérant les dépassements à des taux conventionnels variant entre 133 et 166% selon l'horaire de travail et en attribuant des repos compensateurs. Suite à un avis favorable du Comité d'Etablissement et à l'accord des salariés concernés, une dérogation pour circonstances exceptionnelles est demandée, comme chaque année, à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi.

Récemment, cette dernière est revenue sur sa pratique en refusant pour la première fois la dérogation, et ce, sans être en mesure d'expliquer les raisons de ce revirement. L'entreprise, plongée dans une situation quasi-inextricable, a pu mesurer à quel point était incertaine la sécurité juridique d'une procédure de travail pourtant connue, récurrente et jugée irréprochable jusqu'alors. Après de multiples interventions et discussions, la dérogation a finalement été accordée, mais *a posteriori* et assortie de conditions.

Un autre exemple touche au travail du dimanche. En la matière, le principe même de la réglementation n'est pas à remettre en cause. Mais à trop réglementer et interdire, voici ce qui peut se produire :

- Une entreprise du pétrole doit faire inspecter par ses techniciens la sécurité de ses sites de production, et ce, de façon permanente, y compris le dimanche. Cette intervention est illégale.
- La même entreprise ne peut même pas faire intervenir ses informaticiens volontaires, lorsqu'un ordinateur tombe en panne le dimanche, car elle relève d'une convention collective qui n'autorise pas expressément le travail du dimanche.
- Un centre de recherche pratique des analyses et des essais en continu. Le contrôle du bon fonctionnement des opérations ou la survenue d'un incident nécessitent parfois des interventions ponctuelles le dimanche. Ces interventions sont, encore une fois, illégales.

Résultat : le manque de souplesse en la matière pénalise l'utilisation prioritaire de ses propres employés par une entreprise et constitue une véritable incitation au recours généralisé à la sous-traitance. Dans les cas évoqués, il induit un risque pour la sécurité.

Comme on le voit, la demande de souplesse pour faire face aux contraintes qui viennent d'être évoquées ne procède pas d'un désir de dérégulation tous azimuts, mais du souci d'assurer la bonne marche de l'entreprise.

Le droit français peut ainsi se révéler particulièrement rigide, alors que l'univers économique bouge constamment, et on imagine aisément à quel point l'excès de réglementation normative peut peser sur la compétitivité de l'entreprise et faire apparaître la ressource humaine comme une contrainte pénalisante et non comme un atout.

## **2. Un droit contractuel pour répondre aux aspirations des salariés**

Pour les trois millions d'entre eux qui sont à la recherche d'un emploi, l'insatisfaction ne fait aucun doute. Or, le caractère excessivement normatif et pénalisant du droit du travail incite à faire des arbitrages en défaveur de l'emploi.

Pour les salariés en poste, le droit commun n'est pas forcément la panacée. De même que le rapport du salarié à l'entreprise a considérablement changé dans un sens plus individualiste, voire opportuniste (et le problème posé aux employeurs est loin d'être simple), de même le rapport du salarié au droit du travail et aux institutions a largement évolué.

De plus en plus, l'entreprise, le droit et les institutions sont perçus par les salariés comme autant d'instruments parmi d'autres devant servir à la satisfaction d'aspirations individuelles.

Or, la suspicion à l'endroit du consentement du salarié continue d'inspirer l'édifice juridique, au point de dénier au premier la capacité de savoir ce qui est bon pour lui et de rendre difficile la prise en compte des besoins individuels évoqués, lesquels sont multiples et divers. Par exemple, pourquoi interdire *a priori*, si le salarié le souhaite et si l'employeur donne son accord :

- de travailler le dimanche ?
- de faire reporter une augmentation générale conventionnelle des salaires en échange d'une garantie de l'emploi pendant une période déterminée ?
- de prolonger un contrat à durée déterminée ? etc.

D'une façon générale, pourquoi interdire au salarié de raisonner en terme d'intérêt global? Certes, la subordination du salarié à l'employeur n'a pas disparu, mais il faut cesser de considérer le premier comme un acteur totalement irresponsable.

### **3. Un droit contractuel pour redynamiser le syndicalisme d'entreprise responsable**

L'essentiel des dispositions du travail se décide aux niveaux législatif, réglementaire et conventionnel.

De ce fait, l'action syndicale d'entreprise perd tout espace d'expression positive. Même la négociation annuelle des salaires offre un champ limité dans la période non-inflationniste que nous vivons. On constate ainsi que, d'année en année, les syndicats traditionnels perdent leur attrait et leur audience au niveau de l'entreprise, au profit de formes purement locales de représentation du personnel.

Eloignées de leur base et voyant se détourner d'elles une majorité des salariés, les organisations syndicales se confinent de plus en plus à l'activité conventionnelle, où elles sont portées à privilégier la défense des avantages acquis et l'ajout de dispositions normatives au détriment de l'élaboration d'un droit contractuel innovant.

L'activité de Branche elle-même, qui laisse peu de place au syndicalisme d'entreprise, est à son tour bridée par le volume des lois et règlements du travail.

**La "demande de droit" existe.  
La seule manière d'y répondre sans étouffer l'entreprise passe par le contrat.**

## *Fiche n° 2 :*

---

### *Organiser un droit contractuel d'entreprise, alternatif au droit commun*

---

Organiser un droit contractuel d'entreprise s'intégrant à l'édifice juridique classique ne requiert pas la révision de l'ensemble du Code du Travail.

L'objectif est d'articuler les différentes sources de droit, c'est-à-dire :

- la Loi et le Règlement (français et européens), auxquels peut être assimilé l'accord interprofessionnel étendu,
- la Convention de Branche,
- le Contrat Collectif d'Entreprise,
- pour ouvrir un espace à ce dernier.

**Pour instaurer le Contrat Collectif d'Entreprise, il suffit de compléter les sources existantes de droit en introduisant le principe de subsidiarité**, qui est d'ailleurs fréquemment prévu par les directives européennes. On évitera donc de réglementer à un niveau donné ce qui peut être géré à un échelon inférieur, tout en gardant un domaine de réglementation à caractère national.

D'autre part, il est rappelé que, pour les entreprises qui choisiraient de rester dans le droit classique, l'édifice juridique actuel doit être maintenu à côté de l'espace contractuel nouveau. Enfin, si le Contrat Collectif d'Entreprise doit pouvoir aborder l'ensemble des aspects des relations du travail, ce n'est nullement une obligation. Dans ce cas, les dispositions du droit commun s'appliquent pour les thèmes qui n'y sont pas évoqués.

Par conséquent, l'ensemble s'organiserait de la façon suivante pour les entreprises engagées dans un Contrat Collectif d'Entreprise :

1. A la base, un nouveau socle intangible, fixé par la Loi : **l'ordre public**.
2. Venant préciser ce socle de base, un **cadre à la négociation dérogatoire** d'entreprise, fixé par la Branche.
3. Dans ce périmètre défini par la Loi et par la Branche, **un droit contractuel dérogatoire**, issu de la négociation d'entreprise.

Parallèlement, le droit commun du travail serait maintenu dans son ensemble pour les entreprises non engagées dans un Contrat Collectif d'Entreprise.

**à la base :**

### **Un nouveau socle intangible, l'ordre public, fixé par la Loi**

C'est l'ensemble des dispositions légales et réglementaires auxquelles un Contrat Collectif d'Entreprise ne peut pas déroger.

**Il revient au Législateur de le fixer.**

**Ce dernier mentionne alors expressément dans la loi les domaines où la dérogation est interdite. Autrement dit, dans tout domaine où la Loi ne mentionne pas expressément l'interdiction de déroger, des dispositions à caractère dérogatoire peuvent être négociées au niveau de l'entreprise.**

Ce socle intangible du Code du Travail pourrait, par exemple, énoncer :

- *les grands principes des relations du travail* (égalité, non-discrimination, liberté syndicale etc.) tels que ceux qu'édicte l'Organisation Internationale du Travail ou que précisent les directives sociales européennes ;
- *les dispositions nationales ou internationales à vocation d'ordre public* (règles de sécurité, travail des enfants, désignation et constitution des instances représentatives du personnel etc.) ;
- *les grands seuils à fin de cohésion sociale nationale* (SMIC, durée maximale du travail etc.).

La délimitation de ce socle intangible, ensemble relevant de "l'ordre public", doit prévenir toute dérégulation sauvage.

A l'inverse, le socle intangible du Code du Travail ne devrait pas inclure des domaines tels que :

- le fonctionnement détaillé des instances représentatives du personnel ;
- les obligations en matière de formation ;
- les cas d'utilisation des contrats à durée déterminée et leur durée ;
- les modalités d'application des règles d'emploi des personnes handicapées ;

- etc.

Dans ces domaines, les normes légales resteraient applicables aux entreprises qui n'auraient pas engagé de négociation pour y déroger.

Dans les nouveaux espaces ouverts à la dérogation, des limites peuvent être fixées par la Branche (voir ci-après).

***Venant préciser le socle de base :***

### **Un cadre à la négociation dérogatoire d'entreprise, fixé par la Branche**

L'intérêt de l'encadrement de l'espace contractuel par la Branche consiste à ne pas isoler la négociation d'entreprise de son environnement économique et social immédiat. En particulier, des règles de concurrence loyale doivent être maintenues dans chaque secteur. De plus, certains métiers requièrent par exemple des normes de sécurité particulières, qui justifient un encadrement au niveau de la profession.

**Tout comme le socle intangible du Code du Travail assure une cohésion nationale, la Branche a vocation à maintenir une certaine cohésion professionnelle.**

En contrepartie, il conviendra de distinguer les natures des droits créés par la Branche d'une part et par le contrat d'entreprise d'autre part, de façon à élargir le domaine dévolu à ce dernier.

Pour veiller au bon développement de l'espace contractuel dérogatoire, on confiera à la Branche :

- l'élaboration de conditions de forme de la négociation dérogatoire d'entreprise, pour en garantir l'équilibre et l'authenticité ;
- la fixation éventuelle de seuils conventionnels ;
- le rôle d'observatoire de l'exécution des Contrats Collectifs d'Entreprise et celui de conciliation en cas de litige ;
- la validation de certains contrats.

**1. La définition par la Branche de conditions de forme de la négociation dérogatoire d'entreprise** (par référence à l'article L.132-22 du Code du Travail)

Ces conditions de forme comprendraient par exemple :

- les règles de constitution de la commission de négociation s'exprimant au nom de la collectivité des salariés et issue soit du collège Comité d'Entreprise-Délégués Syndicaux, soit du collège des Délégués Syndicaux, soit, à défaut de Délégués Syndicaux, du Comité d'Entreprise;
- les informations à remettre impérativement aux négociateurs leur permettant de négocier en toute connaissance de cause, ainsi que les conditions de leur traitement pour les rendre compréhensibles et crédibles (recours à des experts, financement de ceux-ci);
- les crédits d'heures permettant la préparation des réunions par les négociateurs des salariés ;
- les modalités de formation des négociateurs ;
- les modalités de légitimation des accords ;
- les procédures d'organisation matérielle des ratifications référendaires, s'il y a lieu de les prévoir ;
- la durée minimale et maximale de validité des accords.

La Branche pourra également émettre des recommandations sur :

- la durée, la périodicité et le nombre des réunions préparatoires ;
- les conditions de la révision éventuelle d'un Contrat Collectif avant le terme ;
- les conditions de retour éventuel au droit commun au terme du contrat ;
- les autres clauses communes à faire figurer dans l'ensemble des Contrats Collectifs d'Entreprise.

Dès lors que toutes les garanties sont réunies pour que l'équilibre des pouvoirs soit réel (importance des conditions de forme), rien ne s'oppose à ce que la dérogation issue de la négociation d'entreprise devienne la règle.

## 2. La fixation, sur chaque thème, des seuils conventionnels

Il convient de distinguer la nature du droit conventionnel de celle du droit créé par le contrat d'entreprise. Sur un thème donné :

- le rôle de la **Branche** serait d'établir des seuils à finalité d'**organisation sociale et de cohésion professionnelle** (et pour prévenir toute

concurrence sauvage dans le secteur par le biais des salaires ou de la durée du travail), venant préciser le domaine d'ordre public du Code du Travail,

- la négociation d'**entreprise** aboutissant au Contrat Collectif d'Entreprise étant un instrument de gestion à **finalité économique**.

Cette répartition des rôles assurerait une articulation harmonieuse des différentes sources de droit.

Par exemple :

- la Branche fixe les minima salariaux auxquels le contrat d'entreprise ne peut pas déroger (finalité sociale)...et laisse le contrat d'entreprise déterminer les salaires réels et leur évolution (finalité économique).
- la Branche fixe la durée maximale du travail (finalité sociale)...et laisse le contrat d'entreprise aménager le temps de travail à l'intérieur de cette limite (finalité économique) avec des possibilités comme, par exemple, le travail dominical etc.
- la Branche fixe la durée globale des congés payés...et laisse le contrat d'entreprise déterminer les modalités et les périodes de prise de congés.
- la Branche fixe les paramètres généraux de prise en compte de l'ancienneté des salariés...et laisse le contrat d'entreprise en organiser la répartition sous diverses formes : rémunération, temps, formation etc.

### **3. La Branche : observatoire de l'exécution des Contrats Collectifs d'Entreprise et instance de conciliation en cas de litige**

L'introduction de toute innovation mérite suivi et la Branche est une instance idéale pour l'observation de l'exécution des Contrats Collectifs d'Entreprise. On peut noter que ce suivi permettrait de détecter les tendances de fond de la vie des entreprises et d'adapter la législation en conséquence, ce qui serait un moyen d'alimenter le droit "par le bas".

Par ailleurs, la structure paritaire de la Branche en fait également une bonne instance de conciliation à laquelle les parties contractantes pourraient avoir recours en cas de litige.

### **4. La validation de certains accords par la Branche**

Dans le droit actuel, la sécurité juridique est incertaine pour les accords atypiques (accords négociés avec une instance autre que les Délégués Syndicaux). Dans le cas de Contrats Collectifs d'Entreprise, et notamment pour

ceux négociés avec le seul Comité d'Entreprise lorsqu'il n'y a pas de Délégués Syndicaux, il peut être utile aux signataires de l'accord de s'assurer de la conformité d'un Contrat Collectif d'Entreprise aux conditions d'élaboration fixées par la Loi et par la Branche (respect des conditions de forme, respect du socle intangible et des dispositions conventionnelles minimales).

Dans ces conditions, on peut envisager une procédure de validation des accords par la Branche, à l'initiative des signataires de l'accord. La Branche remettrait un avis, au plan tant de la forme que du fond.

***Dans ce périmètre défini par la Loi et la Branche :***

### **Un droit contractuel dérogatoire, issu de la négociation d'entreprise**

C'est le domaine contractuel négocié, le champ d'application du Contrat Collectif d'Entreprise, portant sur tout ce qui n'appartient ni au socle intangible fixé par la Loi, ni au cadre défini par la Branche, c'est-à-dire tout ce qui n'est donc pas expressément mentionné en tant que tel.

Ce champ d'application peut couvrir, par exemple :

- les modalités d'application des dispositions nationales (fonctionnement des instances représentatives du personnel etc.),
- la modulation à l'intérieur des grands seuils fixés (salaires, organisation et durée du travail),
- les éléments d'ordre qualitatif (tels que la formation permanente, les démarches qualité, l'introduction des nouvelles technologies du travail etc.).

***Parallèlement :***

### **Maintien du droit commun**

Pour les entreprises où l'employeur ou le personnel ne souhaitent pas s'engager dans la négociation contractuelle d'entreprise à caractère dérogatoire, l'ensemble des dispositions du droit commun actuel reste en vigueur. S'appliquent alors **en totalité** :

- le Code du Travail traditionnel (réunion du socle intangible et des dispositions auxquelles pourrait se substituer un Contrat Collectif d'Entreprise) ;
- la Convention de Branche applicable.

Lorsqu'un Contrat Collectif d'Entreprise ne couvre pas l'ensemble des domaines des relations du travail, les dispositions du droit commun sont à appliquer pour tous les thèmes non mentionnés.

A côté de l'espace contractuel dérogatoire, le Législateur et les acteurs conventionnels continuent ainsi de fournir un droit "standard", "clef en main", pour un grand nombre d'entreprises. La Branche en particulier voit ses compétences renforcées : à son rôle de productrice d'un droit professionnel, s'ajoute la mission d'encadrer et d'observer le domaine dérogatoire.

---

**Avec qui négocier le Contrat Collectif d'Entreprise ?**

---

**1. Principes**

Introduire un principe général de dérogation possible par voie de contrat collectif oblige à s'intéresser à la qualité des parties qui négocient et qui signent. Il convient de concilier les principes suivants :

**- compétence et efficacité du partenaire dans la négociation**

La négociation doit être équilibrée et menée avec un partenaire compétent - à former et à assister si nécessaire - et agissant en connaissance de cause.

Pour qu'il y ait contrat, il faut qu'il y ait négociation préalable et pas seulement ratification plébiscitaire par "oui" ou par "non" d'un projet de l'employeur ; c'est ce qui peut condamner le référendum (qui mesure la seule légitimité par référence à la majorité), *lorsque la consultation de la collectivité des salariés n'est pas précédée par une authentique discussion* entre la direction et des représentants de cette collectivité.

Dans ce contexte, le professionnalisme de la négociation contribue à son équilibre et à son authenticité.

**- légitimité du signataire dans l'entreprise**

Il doit pouvoir engager les salariés et parler en leur nom. La notion de représentativité au sens de l'article L.133-2, qui donne aux syndicats le monopole de la négociation, suffit tant que cela ne conduit qu'à renforcer les dispositions favorables au salarié.

Dès lors que le contrat résulte de la négociation de contreparties réciproques et déroge à la Loi, cette notion de représentativité légale doit être complétée par celle de légitimité, d'autant plus que le Contrat Collectif d'Entreprise s'intègre au contrat individuel de travail.

C'est d'ailleurs le principe de légitimité, appliqué de façon "négative", qui fonde l'actuel droit d'opposition à un accord dérogatoire.

A défaut de partenaire légitime pour la signature de l'accord, la ratification référendaire peut conférer la légitimité nécessaire à l'accord.

En tout état de cause, la loi devra conférer :

- au signataire, la capacité juridique ;
- à la collectivité des salariés, la personnalité juridique.

## 2. Différentes possibilités

Sont passées ci-après en revue toutes les possibilités de représentation des salariés, **indépendamment de leur pertinence** dans l'optique du Contrat Collectif d'Entreprise.

### - *le Comité d'Entreprise (ou le Comité d'Etablissement) ?*

Il s'agit d'une instance élue par le personnel et donc légitime, dotée de la personnalité civile et qui prend ses décisions à la majorité. Elle intervient déjà dans le domaine des conditions de travail, d'emploi et de rémunération, qui sont l'objet des accords collectifs (L.131-1), mais uniquement pour donner des avis sur un projet de décision unilatérale de l'employeur (L.432-3).

Ce faisant, le CE permet la prise en compte de l'intérêt catégoriel des salariés dans l'intérêt général (L.431-4). Il négocie souvent les accords de participation et d'intéressement. Il dispose de l'information et de l'éclairage économiques et a la possibilité de faire appel à des experts.

Pourquoi ne pas lui donner un pouvoir de négociation dans les autres domaines? En lui conférant le droit de contracter, le Législateur ferait du CE une institution bien plus puissante qu'elle ne l'est actuellement.

Les organisations syndicales représentatives au sens de l'article L.133-2 abandonneraient, certes, leur monopole de négociation. Mais, disposant du monopole de présentation des listes de candidats au premier tour des élections au CE et disposant de représentants de droit dans cette instance, elles bénéficieraient d'un sérieux avantage.

En outre, on peut s'attendre à une participation accrue des salariés à des élections précédant l'élaboration d'un Contrat Collectif d'Entreprise, ce qui ne peut être que bénéfique et pour l'employeur, et pour les organisations syndicales.

### - *les Délégués Syndicaux ?*

Cette solution consiste à laisser le pouvoir de négociation à la commission paritaire composée des Délégués Syndicaux et des représentants de la direction (L.132-20).

La Loi leur ayant conféré depuis longtemps le pouvoir de négociation, ils sont rompus à la technique, structurés et expérimentés. Les Délégués Syndicaux n'étant pas élus, on pourrait envisager de faire ratifier tout accord dérogatoire ainsi préparé par la majorité du personnel.

La ratification référendaire est déjà pratiquée en matière de retraite complémentaire, de régimes de prévoyance facultatifs, voire d'intéressement et de participation. Une autre possibilité consisterait à faire ratifier par une instance élue un Contrat Collectif négocié par les Délégués Syndicaux. En tout état de cause, ces solutions sont préférables à l'actuel droit d'opposition, car elles permettent une mesure positive de la légitimité à l'égard de la collectivité concernée.

**- *les Délégués du Personnel ?***

Il s'agit d'une alternative à la solution précédente. Les Délégués du Personnel (DP) disposent d'une légitimité conférée par l'élection. Ce cas de figure n'est pas complètement satisfaisant, car les DP sont souvent isolés et n'ont en qualité aucune expérience de la négociation. Toutefois, il s'agit souvent de la seule instance existante dans le cas des petites entreprises qui sont souvent hors du champ de la négociation.

**- *une combinaison de ces trois instances (CE-DS-DP) réunie en un collège?***

Les différentes combinaisons seraient :

- CE+DS+DP
- CE+DS
- CE+DP ou instance unique (pour les entreprises de 50 à 200 salariés)
- DS+DP

On peut également prévoir une ratification dans ces variantes, de façon à renforcer la légitimité du contrat.

Dans le cas de grands groupes, une solution peut consister à négocier un "contrat-cadre" avec les Délégués Syndicaux Centraux et des Contrats Collectifs articulés sur cette base avec les Comités d'Entreprise ou d'Etablissement locaux.

**- *un corps particulier élu par les salariés pour l'occasion ?***

La solution pourrait être envisagée, lorsqu'aucune instance classique n'existe. Là encore, on peut envisager une ratification à la suite de l'accord.

### **3. Quel partenaire pour la négociation ?**

Une hypothèse consisterait à laisser à l'employeur le libre choix du partenaire de la négociation. C'est la règle en vigueur en Espagne, où l'employeur peut négocier avec le CE, les DS ou les DP. Cette hypothèse sera toutefois écartée, car elle ne correspond pas aux traditions sociales françaises.

**Entreprise et Progrès recommande le recours à une commission réunissant des élus du Comité d'Entreprise et des Délégués Syndicaux.**

Cette formule permet de concilier :

- la nécessité d'avoir des interlocuteurs légitimes dans l'entreprise (les élus du CE) ;
- l'intérêt de la participation d'acteurs reliés à l'environnement professionnel et rompus à la négociation (les Délégués Syndicaux).

La commission mixte négocie avec l'employeur. Les représentants syndicaux de la commission remettent, après négociation, un avis et le contrat est ensuite ratifié à la majorité des membres élus du CE.

Cependant :

**La négociation doit pouvoir être menée avec les seuls Délégués Syndicaux**

En effet, de nombreuses entreprises souhaitent maintenir leurs habitudes de négociation avec les organisations syndicales en réservant cette négociation aux seuls Délégués Syndicaux.

Ce cas de figure nécessite une procédure de légitimation du contrat avec une ratification de ce dernier par référendum et / ou par le vote de la majorité des élus du CE.

Enfin:

**La négociation doit pouvoir être menée avec les seuls membres du Comité d'Entreprise, en l'absence de Délégués Syndicaux**

Les Délégués Syndicaux ne sont pas présents dans toutes les entreprises et la pratique de la négociation avec les CE dans les entreprises dépourvues de Délégués Syndicaux ne doit pas être découragée.

Dans ce cas, le CE négocie et le projet est ensuite ratifié à la majorité des membres élus. Ce cas de figure de négociation avec le seul CE donne un caractère particulièrement important à la bonne définition des conditions de forme par la Branche (nature des informations, formation des négociateurs etc.).

Dans tous les cas, l'instance de négociation, qu'elle soit mixte ou homogène, doit pouvoir demander une ratification référendaire, si cela permet un

renforcement de la légitimité de l'accord. En effet, le Contrat Collectif d'Entreprise engage chaque salarié, dont il peut modifier le contrat de travail.

#### **4. Elargissement des compétences des instances élues appelées à négocier des Contrats Collectifs d'Entreprise**

Aucune instance représentative du personnel et élue ne devra être habilitée à conclure un Contrat Collectif d'Entreprise tant qu'elle n'aura pas été renouvelée en connaissance de cause par les salariés-électeurs, et ce, toujours en raison de la modification du contrat individuel de travail que peut provoquer le Contrat Collectif d'Entreprise. L'élargissement des compétences sera notifié avant le vote.

En cas de ratification de l'accord par les salariés, cette condition n'a, bien évidemment, pas lieu d'être.

#### *Fiche n° 4 :*

---

#### *L'esprit du Contrat Collectif d'Entreprise :*

#### *réciprocité, responsabilité et avantage global*

---

Le Contrat Collectif d'Entreprise ne doit servir ni à faire de la dérégulation sauvage ou précariser le travail, ni à figer un ensemble d'avantages acquis. La dérégulation tous azimuts fragiliserait les salariés et le corps social.

A l'opposé, on sait ce qu'il peut advenir des avantages acquis lorsque l'entreprise, ne pouvant plus les financer, vit sa ressource humaine comme une contrainte et se met à réduire sa masse salariale.

**Pour Entreprise et Progrès, l'esprit du Contrat Collectif d'Entreprise est entièrement basé sur la réciprocité et la responsabilité ; ces deux principes prennent la forme de contreparties réciproques, négociées de bonne foi par deux partenaires qui s'accordent une confiance mutuelle.**

**A la logique "toujours plus / toujours moins", il convient de substituer une démarche alternative d'échange, où chaque partie raisonne en terme d'avantage global et sort gagnante de la négociation.**

Quelques exemples pour illustrer la logique d'échange et d'avantage global :

- POINT DE DEPART : *le système du salaire fixe base 100*

PROPOSER EN ECHANGE :

*Un salaire variable sur fourchette 90-115, variant en fonction du chiffre d'affaires, du résultat d'exploitation etc.*

- POINT DE DEPART : *le maintien des salaires, mais avec des réductions d'effectifs*

PROPOSER EN ECHANGE :

*Une baisse de 10% des salaires, avec maintien des effectifs et hausse supérieure aux 10% initiaux dès que l'on revient à un niveau donné de chiffre d'affaires.*

- POINT DE DEPART : *le maintien des salaires, mais avec des réductions d'effectifs*

PROPOSER EN ECHANGE :

*La réduction de la masse salariale par suppression de la prime de fin d'année et le gel des licenciements pendant 2 ans.*

- POINT DE DEPART : *l'application d'une augmentation générale des salaires*  
PROPOSER EN ECHANGE :  
*Le report de l'augmentation générale et une hausse équivalente du budget formation.*

- POINT DE DEPART : *le paiement des Heures Supplémentaires à 133%*  
PROPOSER EN ECHANGE :  
*Des heures supplémentaires rémunérées à 100% avec la possibilité de paiement des congés annuels non consommés ou une augmentation du budget formation pour les salariés concernés.*

- POINT DE DEPART : *les règles actuelles de réunion du comité d'entreprise*  
PROPOSER EN ECHANGE :  
*Un assouplissement des procédures de réunion et une hausse de la contribution employeur au comité d'entreprise.*

- POINT DE DEPART : *la Prime d'Ancienneté*  
PROPOSER EN ECHANGE :  
*Pour les salariés volontaires, la capitalisation d'une formation sanctionnée par un diplôme.*

- POINT DE DEPART : *l'actuel mode de calcul de la Prime d'Ancienneté*  
PROPOSER EN ECHANGE :  
*L'aménagement de la prime en la personnalisant : partie fixe et partie variable en fonction des performances du salarié et permettant aux plus performants de dépasser le montant de la prime traditionnelle.*

- POINT DE DEPART : *les indemnités conventionnelles de licenciement*  
PROPOSER EN ECHANGE :  
*Des indemnités de licenciement ramenées aux minima légaux et une harmonisation du système de prévoyance pour les cadres et les "non-cadres".*

- POINT DE DEPART : *l'actuelle structure salaire direct / salaire indirect*  
PROPOSER EN ECHANGE :  
*Un rééquilibrage de la structure avec diminution des cotisations de prévoyance et augmentation équivalente du salaire direct.*

etc.

## *Fiche n° 5 :*

---

### *Des gardes-fous nécessaires*

---

L'émergence d'un authentique droit contractuel se substituant à une partie du droit commun est une notion "perturbante", compte tenu des traditions sociales françaises. Le Contrat Collectif d'Entreprise crée une situation nouvelle qui appelle un effort de la part de chacun des acteurs de l'entreprise.

Dans un certain nombre de cas, l'employeur, l'organisation syndicale ou les salariés ne désirent pas s'engager dans ce processus. Il convient alors de rappeler que le Contrat Collectif d'Entreprise que nous proposons est une **formule complètement optionnelle**, à laquelle n'adhèrent que les seules entreprises où l'employeur et la majorité des salariés le souhaitent (par la voix de leurs représentants ou par ratification).

Les autres entreprises restent dans le droit commun.

D'autre part, le développement d'un espace d'autonomie, de liberté pour les acteurs de l'entreprise implique également la présence de garde-fous, de façon à prévenir toute dérive et éviter de figer des situations qui se révéleraient insatisfaisantes. Ces garde-fous sont les suivants :

- **Encadrement de l'espace dérogatoire**

Un socle intangible fixé par la Loi et un cadre minimal établi par la Branche fixent les bornes de protection sociale.

- **Limitation dans le temps et renégociation périodique**

Le contrat a une validité limitée dans le temps. Le bilan est donc périodique et l'on ne fige pas les situations insatisfaisantes pour l'une ou l'autre des parties.

- **Conditions de forme de la négociation d'entreprise définies par la Branche**

Elles garantissent l'authenticité de la négociation et le caractère éclairé du consentement des partenaires.

- **Suivi de l'exécution des Contrats Collectifs d'Entreprise et conciliation possible au niveau de la Branche en cas de litige.**

- **Possibilité de validation par la Branche de Contrats Collectifs d'Entreprise**

## **Fiche n° 6 :**

---

### **Cas particulier des entreprises dépourvues de certaines instances représentatives**

---

Le cas des entreprises n'ayant ni Comité d'Entreprise, ni Délégués Syndicaux, pose un problème, dans la perspective de l'élaboration d'un Contrat Collectif d'Entreprise.

L'obstacle n'est pas celui de la légitimité d'un accord éventuel. Il est toujours possible soit d'y trouver un interlocuteur légitime (les Délégués du Personnel ou une instance élue pour l'occasion), soit de procéder à une ratification référendaire facile à organiser dans de petites unités.

*Le problème réside dans l'impossibilité de réunir les conditions de forme qui garantissent de façon certaine que la ratification est précédée d'une négociation authentique et équilibrée.* Un Délégué du Personnel ou un mandataire élu pour l'occasion n'ont pas, en tant que tels, d'expérience de la négociation. Par conséquent, il n'y a pas de garantie de contrat équilibré.

C'est pourquoi, les entreprises n'ayant ni Comité d'Entreprise, ni Délégués Syndicaux, seront laissées hors du champ du Contrat Collectif d'Entreprise.

Cependant, ces entreprises ont, elles aussi, un besoin de souplesse et d'adaptation. Il convient d'apporter une réponse, sachant que celle-ci ne sera pas de nature contractuelle, étant donné que les conditions ne sont pas réunies.

Dans ce cas, pourquoi ne pas envisager, par exemple, qu'une proposition à caractère dérogatoire émanant de l'employeur puisse être ratifiée par le personnel ou les Délégués du Personnel, tout en étant obligatoirement homologuée par la Branche ou par la Direction du Travail ? D'autres formules sont envisageables. En tout état de cause, des garde-fous devront prévenir toute dérive et dérégulation sauvage.

Ce débat mérite également d'être lancé.

## **Fiche n° 7 :**

---

### **Le Contrat Collectif d'Entreprise :**

#### **une opportunité pour tous**

---

#### **1. Pour l'entreprise**

Ayant la possibilité de négocier une adaptation sur mesure du droit du travail dans un cadre bien défini, elle retrouve une souplesse et une autonomie qui lui font souvent défaut et met en place un instrument essentiel de sa pérennité.

#### **2. Pour le dirigeant d'entreprise**

Le Contrat Collectif d'Entreprise négocié et adapté lui permet d'obtenir une meilleure visibilité sociale et économique, dans la mesure où il est :

- un facteur de paix sociale ;

- un élément maîtrisé et appréciable de son tableau de bord de gestion.

Le Contrat favorise une gestion positive et dynamique des Ressources Humaines.

#### **3. Pour le salarié**

En période de crise, le Contrat Collectif d'Entreprise est un élément de la pérennité de l'emploi.

En période de croissance, il donne la possibilité d'attribuer au salarié une part plus équitable des revenus de la croissance.

Dans l'avenir, il permettra une meilleure prise en compte de ses aspirations individuelles.

D'une façon générale, les salariés peuvent raisonner en terme d'avantage global dans le cadre du Contrat Collectif d'Entreprise.

#### **4. Pour les syndicats**

Ouvrant un nouvel espace de négociation, le Contrat donne une nouvelle impulsion aux acteurs qui en ont l'expérience. Il représente ainsi pour les syndicats un nouveau champ d'expression, en leur donnant la possibilité de

mettre en évidence la valeur ajoutée syndicale par rapport aux représentations locales isolées (expérience du dialogue social et logistique juridique).

Par ailleurs, il ne peut que contribuer à dynamiser le syndicalisme d'entreprise responsable, qui nous semble être le parent pauvre de l'activité syndicale, ce qui explique en grande partie la désaffection des salariés.

## **5. Pour les acteurs de la politique conventionnelle**

Le Contrat Collectif d'Entreprise renforce le volume d'activité de la Branche (suivi de l'élaboration du droit contractuel en plus de l'activité traditionnelle de création d'un droit standard). La Branche devient ainsi un lieu de production ainsi qu'un pivot d'articulation du droit du travail.

## **6. Pour l'Etat**

Outre la paix sociale que peut procurer le développement de ce type d'accord, le Contrat Collectif d'Entreprise simplifie son rôle de régulateur de la vie sociale. Il désengorge l'activité de contrôle et de justice et permet ainsi au Ministère du Travail et à la magistrature de recentrer leur action vers les priorités que sont l'emploi, la lutte contre le travail clandestin etc.

**D'une façon générale, la compétitivité de l'entreprise moderne dépendra de sa capacité à s'adapter continuellement et progressivement, en évitant les ruptures brutales, coûteuses en termes d'efficacité et de qualité des relations sociales. C'est l'ambition du Contrat Collectif d'Entreprise.**

---

### *Quelques repères bibliographiques*

---

- "Les pouvoirs du Ministère en matière d'extension des conventions collectives dérogeant à des règles d'ordre public".  
Avis du Conseil d'Etat, 22 mars 1973.
- "A propos de la flexibilité de l'emploi : vers la fin du droit du travail".  
B. Boubli - Droit Social 1985 n° 4, page 230.
- "Négociation collective d'entreprise : dérogations et concessions".  
J. Barthélémy - Droit Social 1988 n° 7-8, page 554.
- "Les rapports nouveaux de l'accord d'entreprise avec la loi et la convention de branche".  
J. Barthélémy - La Semaine Juridique, édition Entreprise, 23 janvier 1986.
- "La négociation collective d'entreprise, consensualisme ou formalisme ?".  
J. Barthélémy - Droit Social 1988 n° 5, page 401.
- "La négociation collective, outil de gestion de l'entreprise".  
J. Barthélémy - Droit Social 1990 n° 7-8, page 580.
- "La résistance du salarié à l'accord collectif : l'exemple des accords dérogatoires".  
G. Borenfreund - Droit Social 1990 n° 7-8, page 626.
- "Négociations, conventions et accords collectifs".  
M. Despax - traité de droit du travail - Dalloz.
- "Négociation collective et accords collectifs d'entreprise".  
Y. Chalaron - Litec, collection Pratique Social.
- "Négociations et accords d'entreprise en matière de rémunération".  
J.C. Javillier - Droit Social 1988, pages 78 et suivantes.