

"Les RH vont devoir trouver des compromis acceptables"

18/09/2015



Jean-Dominique Simonpoli, directeur général de l'association Dialogues, a participé à la commission présidée par Jean-Denis Combrexelle sur la négociation collective. Il revient sur les propositions du rapport et livre ses pistes pour aller plus loin pour renforcer la négociation d'entreprise.

Vous étiez dans la commission Combrexelle qui vient de rendre son rapport sur la négociation collective. Que pensez-vous des conclusions définitives ?

Je suis en accord avec les grandes orientations qui ont été prises, notamment avec l'idée de poser un socle social impératif dans la loi. Toutefois le rapport aurait pu être plus précis sur

l'articulation entre la négociation de branche et la négociation d'entreprise.

C'est-à-dire ?

Le rapport propose d'aller plus loin que la loi du 4 mai 2004, en élargissant les domaines où il serait possible d'appliquer la prééminence de l'accord d'entreprise. Toutefois, nous ne sommes pas à l'abri de branches professionnelles qui verrouilleraient au maximum les principaux thèmes débattus en entreprise. La question se pose s'agissant des accords *ACTES*, prévus par le rapport, qui porteraient sur les conditions de travail, l'emploi, les salaires et le temps de travail. Dans ces domaines, l'entreprise pourrait-elle librement négocier des accords sans que les branches professionnelles ne puissent limiter le champ de la négociation ? Le rapport reste à préciser sur ce point, même si c'est bien l'esprit du rapport.

Le rapport étend le principe des accords majoritaires. Ne sera-t-il pas compliqué pour les entreprises d'arriver à conclure de tels accords ?

Si, mais ça l'était déjà pour les accords à 30%. Surtout, cela peut contribuer à renforcer la légitimité des organisations syndicales, mais aussi à redonner à la fonction RH ses lettres de noblesse ; les RH deviennent le pivot central du dispositif et vont devoir trouver des compromis acceptables. Selon moi, il aurait fallu être un peu plus ferme sur la négociation et obliger les entreprises qui veulent négocier un accord de le faire avec des représentants syndicaux et non avec, éventuellement, des salariés mandatés. L'entreprise qui veut négocier un accord dérogatoire doit le faire avec des salariés syndiqués ; il faut que ceux qui négocient s'adossent à une structure qui dispose des moyens nécessaires.

Les propositions du rapport Combrexelle n'ont-elle pas vocation à s'appliquer seulement dans quelques grandes entreprises ?

Non, je pense que la souplesse octroyée par les dispositifs législatifs ne sera pas réservée à quelques-unes ; l'idée est de négocier au plus près du terrain et de trouver des compromis et cela ne vaut pas seulement dans les grands groupes. Ce que souhaitent avant tout toutes les entreprises, c'est que ce qu'elles négocient soit juridiquement sécurisé.

Mais toutes les entreprises ne sont pas demandeuses d'une telle autonomie ?

Effectivement, certaines considèrent que la branche doit être complètement normative car sinon cela risque de créer une situation défavorable aux entreprises elles-mêmes. D'ailleurs, tout renvoyer à l'entreprise est une hérésie. Certaines entreprises ne sont pas outillées pour cela. Prenons l'exemple du secteur de la boulangerie dans lequel il y a beaucoup de TPE avec parfois un salarié ou un couple de salariés, et quelques grands groupes de boulangerie. L'accord de branche apporte un certain nombre de garanties. Si cela n'existe plus, les entreprises qui en ont les moyens pourront négocier en interne des mesures que les TPE ne pourront pas obtenir. Cela pourrait avoir des effets négatifs sur l'emploi car des petites boulangeries qui ne pourront plus suivre risqueront de disparaître.

Florence Mehrez

Ecrit par

Florence Mehrez

Autres articles de l'édition

- Skilladvisor, le futur Booking.com de la formation?
- Le Conseil constitutionnel saisi du financement de l'expertise CHSCT
- Le Sénat confirme l'interdiction de vapoter au travail
- Matinées d'actuEL-RH : Tout sur les IRP après les lois Macron et Rebsamen
- Doit-on respecter un délai de prévenance en cas de résiliation anticipée du contrat d'apprentissage ?