

Négociation d'entreprise : une opportunité pour le syndicalisme

Rémi Bourguignon et Jean-Dominique Simonpoli

Parmi les reproches formulés par les organisations syndicales en opposition à la *loi travail*, il y en a un qui revient régulièrement et qui est même au cœur de l'opposition avec le gouvernement : donner à la négociation d'entreprise une place prépondérante remettrait en cause le pacte républicain et la hiérarchie des normes. Aux yeux des pourfendeurs de la *loi travail*, le risque d'un Code du travail à plusieurs vitesses est brandi. D'où l'absolu nécessité, selon eux, de conserver une régulation sociale de branche si utile dans un certain nombre de secteurs professionnels dépourvus de représentation syndicale et où le dumping social peut avoir des effets dévastateurs sur les situations de millions de salariés.

Cette inquiétude peut s'entendre et se comprendre. Certaines branches professionnelles et non des moindres, revendiquent d'ailleurs l'existence de procédures conventionnelles, seules susceptibles d'assurer une régulation des droits sociaux pour tous les salariés, quelle que soit la taille des entreprises, et cette exigence est partagée par les organisations syndicales et patronales des branches concernées. Mais les promoteurs de la loi ont bâti des garde-fous qui sont autant de garanties pour les salariés. La négociation d'entreprise ne pourra se conclure que par un accord majoritaire ou bien par un accord soumis à referendum ou encore par des salariés mandatés par une organisation syndicale représentative.

Le principe majoritaire est une avancée démocratique majeure qui responsabilise les organisations syndicales et les directions d'entreprise pour qui l'absence d'accord peut représenter un frein dans les évolutions des modes d'organisation du travail. Outre le fait que le développement de la négociation d'entreprise s'inscrit dans une dynamique historique qui vise à trouver des réponses au plus près des situations vécues par les intéressés, il peut représenter un formidable outil de revitalisation du syndicalisme. Rendre le citoyen, le salarié, maître de son destin, faire rentrer la citoyenneté dans l'entreprise ! Quel meilleur vecteur que la négociation collective pour y parvenir ? Et que cette négociation se fasse, par l'intermédiaire des organisations syndicales, quel formidable levier de syndicalisation.

Par contre, considérer que la négociation d'entreprise doit être combattue car elle est synonyme de recul social, c'est discréditer l'engagement syndical et nier la réalité, alors qu'aujourd'hui au moins 85 % des accords signés le sont par tous les syndicats. Comment expliquer à un salarié que se syndiquer, c'est un premier pas vers l'affirmation de son rôle de citoyen, c'est vouloir donner son avis pour la bonne marche de son entreprise, mais que dès qu'il s'agit de négocier sur l'avenir de son établissement, et bien non, il faut laisser le soin à d'autres syndicalistes, à un autre niveau de trouver les compromis nécessaires ?

Surtout, les critiques adressées à la négociation d'entreprise prennent appui sur une argumentation critiquable. Elles reviennent en effet à mettre en avant l'appétence limitée des employeurs pour la négociation et le risque de les voir profiter de la faiblesse syndicale pour imposer aux salariés des reculs sociaux. Il conviendrait pourtant d'avoir une lecture plus dynamique de la réforme envisagée. Si les employeurs montrent peu d'appétence pour la négociation d'entreprise, c'est qu'elle leur apparaît dépourvue d'enjeux puisque les règles issues de la loi, de la négociation interprofessionnelle et de la négociation de branche sont déjà

nombreuses et cantonnent la négociation d'entreprise à des sujets jugés, à tort ou à raison, périphériques. Si les salariés eux-mêmes se montrent peu attentifs au syndicalisme et à la négociation collective dans leurs entreprises, c'est également parce qu'ils n'y voient pas d'enjeux significatifs. En consacrant la négociation d'entreprise comme véritable espace de décision, c'est une transformation du rapport à la négociation collective qui est en jeu. Les salariés seront plus concernés et impliqués, les employeurs auront un intérêt évident à trouver des compromis.

Le législateur aurait certes pu aller plus loin, et imposer que la négociation collective d'entreprise ne puisse se dérouler en l'absence d'organisations syndicales ou prévoir des mesures pour renforcer les organisations syndicales mais la réforme proposée change le rapport à la négociation collective et remet, à ce titre, le syndicalisme au centre du jeu.

Le syndicalisme est nécessaire dans une société aussi complexe que la nôtre. Il permet de construire des réponses collectives face aux défis de la mondialisation, de la crise économique et de la tentation du chacun pour soi. Dès sa naissance, à la fin du XIX siècle, le syndicalisme s'est battu pour exister, comme il s'est battu pour pouvoir négocier. Et aujourd'hui, alors qu'il est en difficulté, nous sommes convaincus que son avenir s'inscrit dans sa capacité à relever les défis de la négociation collective dans l'entreprise, en faisant confiance à ceux qui y travaillent quotidiennement. Qu'il leur apporte son expérience, son savoir-faire et non pas qu'il les empêche d'être des acteurs capables de nouer des compromis indispensables à la vie de leur entreprise et à la construction de leur devenir.

Rémi Bourguignon est maître de conférences à l'IAE de Paris – Sorbonne

Jean-Dominique Simonpoli est directeur général de l'association Dialogues

Paris – Vendredi 27 mai 2016