Code du travail : le gouvernement suivra-t-il le rapport Combrexelle ?

ANNA MILLERET-GODET / AVOCATE AU PÔLE SOCIAL DU CABINET COHEN & GRESSER PARIS | LE 23/10 À 08:22

Code du travail : le gouvernement suivra-t-il le rapport Combrexelle ?

Le Premier ministre a déjà écarté certaines pistes proposées par le rapport Combrexelle. La grande réforme attendue est menacée.

Dans le prolongement de la loi Rebsamen sur le dialogue social, le premier ministre, Manuel Valls, a confié à Jean-Denis Combrexelle, président de la section sociale du Conseil d'État et ancien directeur général du Travail, la mission de remettre des propositions afin d'élargir et de renforcer la place des accords d'entreprise dans le droit du travail français.

Ce dernier a remis, le 9 septembre 2015, un rapport intitulé *La négociation collective, le travail et l'emploi* composé de 44 propositions devant servir de base au projet de loi sur la réforme du Code du travail annoncé par le Président de la République. Cette réforme annoncée, attendue par certains et redoutée par d'autres, aura-t-elle lieu ? Voici un état des lieux des principales mesures proposées dans le rapport.

Ouvrir de nouveaux champs de la négociation collective

Le rapport Combrexelle propose d'ouvrir la négociation collective à de nouveaux champs autour de quatre piliers principaux dénommés « Actes » : accords sur les conditions de travail, le temps de travail, l'emploi et les salaires. Le projet de loi à venir devra toutefois distinguer entre ce qui relève de l'ordre public légal ou conventionnel de branche et ce qui relève de la négociation d'entreprise. En d'autres termes, l'accord d'entreprise s'appliquerait en priorité dans ces 4 domaines, sous réserve des dispositions d'ordre public définies au niveau de la loi et/ou de la branche.

S'agissant du temps de travail, Manuel Valls a d'ores et déjà indiqué qu'il n'est pas question de toucher au seuil de déclenchement des heures supplémentaires. On peut légitimement se demander quel sera véritablement l'apport du futur projet de loi dans la mesure où de précédentes réformes, notamment la loi Démocratie sociale et temps de travail de 2008, avaient déjà privilégié la négociation d'entreprise sur ce thème. Ira-t-on plus loin ?

Adapter les règles de hiérarchie des normes

Le rapport réaffirme le principe selon lequel les dispositions plus favorables au salarié contenues dans le contrat de travail primeront toujours sur l'accord collectif d'entreprise, sous réserve des accords préservant l'emploi. Cela concerne essentiellement les accords de maintien dans l'emploi issus de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 et modifiés par la loi Macron du 6 août 2015, des accords de mobilité (dont le succès est plus que réservé à ce jour) et des accords GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences).

Cependant, le salarié qui refuserait l'application de ces accords collectifs pourrait se voir licencié pour motif économique, la cause réelle et sérieuse étant présumée. Néanmoins, cet accord nous semble pertinent dans la mesure où il permettrait « une meilleure adaptation du droit du travail à la réalité des entreprises ». Reste à savoir si les juges suivront et comment ils apprécieront ce motif.

Généraliser l'accord majoritaire pour plus de légitimité

Actuellement et sauf exception, un accord d'entreprise est valable lorsqu'il est signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles et en l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections.

Le rapport Combrexelle souhaite la généralisation du principe de l'accord majoritaire d'entreprise à compter de 2017, à savoir un accord signé par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles.

Si la vocation première de cette règle est de doter les accords collectifs d'une grande légitimité, il n'est pas exclu que la négociation avec les instances représentatives soit ainsi rendue plus difficile. Cela n'aurait-il pas plutôt pour conséquence de brider la négociation d'entreprise que de l'encourager ?

Donner une nouvelle place à la branche

Le rapport souligne l'importance de redéfinir les missions des branches. Jean-Denis Combrexelle a identifié quatre missions principales qu'elles devraient remplir :

1. Définir l'ordre public conventionnel applicable au secteur,

2. Établir les dispositions supplétives applicables en l'absence d'accord d'entreprise,

3. Avoir un rôle de prestataire de services vis-à-vis des entreprises, en proposant notamment aux TPE dépourvues d'instances de négociation, d'accords d'entreprise sur la base d'accords types qui pourraient être soumis à référendum des salariés sur proposition de l'employeur,

4. Avoir un rôle en matière de gestion prévisionnelle de l'emploi au niveau du secteur.

Par ailleurs, le rapport fait le constat qu'il existe beaucoup trop de branches au niveau national et qu'il conviendrait d'en réduire le nombre pour une meilleure efficacité.

Un projet de loi basé sur ce rapport devrait voir le jour à l'été 2016. Si le gouvernement adopte une position frileuse à cette occasion, il est à craindre que l'annonce d'une réforme profonde de la négociation collective retombe comme un soufflé.

Par **Anna Milleret-Godet**, avocate au pôle social du cabinet Cohen & Gresser Paris

Pour approfondir :

> Code du travail : la proposition de Badinter et Lyon-Caen revue et corrigée
> Hidalgo se pose en vigie de la protection des salariés
> Valls veut un droit du travail «plus souple mais pas moins protecteur»