

Paris, le 31 août 2015

COMMISSION « ACCORDS COLLECTIFS ET TRAVAIL »
PRESIDEE PAR MONSIEUR JEAN-DENIS COMBREXELLE

POSITIONS DE L'UPA

Dans la lettre adressée le 1^{er} avril 2015 à Monsieur Jean-Denis COMBREXELLE, le Premier Ministre rappelle en introduction que « **la négociation collective a pris une place grandissante dans le paysage social français** ».

En 2013, cinq accords nationaux interprofessionnels, 1300 accords de branche et 39 000 accords d'entreprises ont été conclus.

Au-delà de la future loi relative au dialogue social et à l'emploi, il indique « vouloir **aller plus loin dans la réforme, pour donner plus de place au dialogue social de terrain dans les entreprises et les branches professionnelles** ».

Il indique vouloir « **faire une plus grande place à la négociation collective et en particulier à la négociation d'entreprise** ».

La question de la place de la loi et celle de l'accord est un sujet qui revient régulièrement dans le débat national depuis une trentaine d'années.

L'UPA est bien entendu favorable au développement du dialogue social, et en particulier de la négociation collective, dès lors qu'elle s'effectue dans un cadre organisé en veillant à assurer une complémentarité entre chaque niveau (interprofessionnel, branche, entreprise).

I. Place de la loi et place de l'accord

A. Négociation nationale interprofessionnelle

Ce débat sur la place de la loi et celle de l'accord a pris une place importante dans les années 90, les partenaires sociaux regrettant souvent que l'Etat dénature certains accords lors de la transposition dans la loi, en particulier dans le domaine de la formation professionnelle.

1) Position commune du 16 juillet 2001

C'est la raison pour laquelle les partenaires sociaux ont été amené à négocier et signer la position commune du 16 juillet 2001.

Cette position commune qui, pour l'UPA, reste d'actualité en matière de hiérarchie des normes, rappelle que **chaque niveau de négociation assure des fonctions différentes** dans un cadre organisé :

- **le niveau national interprofessionnel doit assurer une cohérence d'ensemble ;**
- **la branche professionnelle joue un rôle structurant de solidarité, d'encadrement et d'impulsion de la négociation d'entreprise à travers l'existence de règles communes à la profession ;**
- **la négociation d'entreprise permet de trouver et de mettre en œuvre les solutions prenant directement en compte les caractéristiques et les besoins de chaque entreprise et de ses salariés.**

Il est utile de rappeler à ce stade que l'UPA n'a jamais été favorable au renversement de la hiérarchie des normes.

En effet, **l'UPA inscrit sa démarche dans le cadre de cette position commune.**

Celle-ci précise notamment que « **chaque niveau doit respecter les dispositions d'ordre public social définies par la loi et les dispositions des accords interprofessionnels ou de branches auxquels leurs signataires ont entendu conférer un caractère normatif et impératif, qui peuvent être constitutives de garanties minimales.** »

La position commune précisait également qu' « **un certain nombre de limites peuvent tenir à l'objet et la négociation, comme c'est le cas des mécanismes de mutualisation inter-entreprises, des classifications et des minima de branche par exemple, ...** »

Autrement dit, **l'UPA considère que les accords d'entreprise ne peuvent déroger aux accords de niveaux supérieurs que si les partenaires sociaux l'ont expressément prévu.**

2) L'accord du 12 décembre 2001

Cet accord constitue pour l'UPA une déclinaison de cette position commune.

L'accord du 12 décembre 2001 a en effet **un double objectif** :

- **assurer une représentation collective pour les salariés** des entreprises artisanales ;
- **développer la négociation au niveau des branches professionnelles.**

En effet, pour une très grande majorité de TPE-PME, la négociation d'entreprise s'avère inadaptée et la négociation collective doit donc être organisée au niveau de la branche professionnelle.

B. La loi du 21 janvier 2008 relative au code du travail

La loi du 21 janvier 2008 dite loi Larcher, qui s'inspire largement des orientations de la position commune du 16 juillet 2001, **a fait évoluer de manière sensible la négociation au niveau national et interprofessionnel.**

Elle a consacré la pratique qui existait déjà en matière de négociation relative à la formation professionnelle à tous les sujets qui portent sur les relations individuelles et collectives du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Le fait que les partenaires sociaux n'aient pas été en mesure d'aboutir lors de la dernière négociation relative à la représentation du personnel, en janvier 2015, ne remet nullement en cause cette démarche.

Bien au contraire, puisqu'en cas d'impossibilité d'aboutir à un accord comme le prévoyait la position commune, le gouvernement et le législateur peuvent toujours reprendre la main.

C'est d'ailleurs ce que le gouvernement a fait.

II. La négociation dans l'entreprise et dans les branches professionnelles

Il est utile de rappeler que selon l'INSEE, la France compte au 1^{er} janvier 2013, **3 752 544 entreprises hors agriculture** dont 2 566 907 qui n'ont pas de salarié.

Ainsi, **1 185 637 ont au moins un salarié** dont :

1 à 9 :	982 716
10 à 49 :	168 606
50 à 199 :	26 545
200 à 499 :	5 098
500 à 1999 :	2 197
2000 et plus :	475

Soit 34 315 entreprises de plus de 50 salariés.

Ce chiffre est à rapprocher des 39 000 accords d'entreprise qui ont été conclus en 2013.

Ainsi, **97% des entreprises françaises ont moins de 50 salariés et seulement 3% plus de 50 salariés.**

Concernant les possibilités ouvertes par la loi du 20 août 2008 de négocier en l'absence d'une section syndicale dans l'entreprise, **les organisations professionnelles de branche membres de l'UPA restent attachées à ce que les accords soient validés par une commission paritaire de branche.**

A. La négociation d'entreprise n'est pas adaptée aux plus petites entreprises

Les chiffres ci-dessus confirment que pour l'immense majorité des entreprises françaises, la négociation d'entreprise n'est pas adaptée.

A titre d'exemple, on peut rappeler que des difficultés en matière de négociation d'entreprise étaient déjà apparues lors du passage aux 35 heures.

Dans certains cas, il a fallu que des organisations professionnelles de branche élaborent des accords d'entreprise, clef en main.

De même, certaines branches professionnelles composées majoritairement de TPE, ont anticipé les négociations relatives aux 35 heures à la demande des entreprises de 20 salariés et plus.

En effet, beaucoup d'entreprises de 20 salariés et plus ne disposent pas en interne de l'expertise pour conduire des négociations.

B. La négociation dans les branches professionnelles doit être développée

De ce fait, il est nécessaire pour assurer un dialogue social pour les plus petites entreprises de développer la négociation dans les branches professionnelles.

C'est d'ailleurs l'objectif fixé par l'accord du 12 décembre 2001, comme ceci a déjà été précisé.

De plus, il faut lever les freins à la négociation dans les branches professionnelles.

Le gouvernement vient déjà d'engager un travail avec les partenaires sociaux pour restructurer les branches professionnelles.

Par ailleurs, le **gouvernement doit engager une réflexion sur la question des dispositifs de mutualisation des branches professionnelles.**

En effet, la mutualisation permet la mise en place de dispositifs qui ne seraient pas accessibles en particulier aux plus petites entreprises.

Conclusion :

L'UPA considère que **les organisations syndicales de salariés et d'employeurs sont les mieux placées pour définir les règles qui régissent les relations entre les employeurs et leurs salariés.**

C'est pourquoi, **la loi devrait se limiter à définir les dispositions d'ordre public social et laisser à la négociation le soin de définir les règles d'application.**

Dans ce cadre prédéfini, il est nécessaire de conserver une complémentarité entre les différents niveaux de négociation (interprofessionnel, branche professionnelle, entreprise).

Enfin, compte tenu de la taille de l'immense majorité des entreprises françaises, **la négociation de branche doit conserver un rôle central.**