



AEF Dépêche n°547570 - Paris, le 13/10/2016 16:05:00
- Ressources humaines - Politiques de l'emploi -

Compte : cfrouin (119549) - 193.248.54.60 - www.aef.info
Toute reproduction ou transmission de cette dépêche est strictement interdite,
sauf accord formel d'AEF.

Loi Travail : "La branche conserve la maîtrise du système conventionnel" (A. Bugada, professeur de droit social)

Par Marie-Françoise Clavel

"La loi Travail permet de réinitialiser le système conventionnel pour le mettre à l'heure de l'accord majoritaire et du regroupement des branches", estime Alexis Bugada, professeur à l'université d'Aix-Marseille, lors d'un colloque organisé le 12 octobre 2016, au Sénat, par le centre de droit social de l'université Aix-Marseille. Il propose une lecture des dispositions de la loi Travail du 8 août 2016 qui met en avant le fait que la branche conserve la maîtrise du système. "Cette institutionnalisation de la branche est-elle un retour des corporatismes ?", s'interroge le professeur. Il admet que "c'est un risque politique". "Pour le contrecarrer, il faut promouvoir la négociation de proximité et de terrain dans l'espace qui lui est raisonnablement réservé."



Alexis Bugada, professeur de droit social, Université Aix-Marseille

"L'article 8 de la loi Travail du 8 août 2016 prévoit une recomposition des sources conventionnelles qui ne concerne pour l'instant que la durée du travail et les congés, mais offre un modèle à la réécriture des autres parties du code du travail", rappelle le professeur Alexis Bugada à l'occasion du colloque consacré au regroupement des branches par le centre de droit social de l'université Aix-Marseille au Palais du Luxembourg le 12 octobre 2016. Cet article a concentré les critiques pendant les débats parlementaires en ce qu'il donne la primauté aux accords d'entreprise en matière de temps de travail (lire sur AEF).

LA SUPPLÉTIVITÉ NE CONCERNE PAS QUE L'ACCORD DE BRANCHE

"La loi fixe l'ordre public, puis le champ de la négociation, qui peut être d'entreprise ou de branche", note Alexis Bugada. Toutefois, "le législateur prévoit parfois que c'est l'accord de branche qui prime, par exception, sur certains thèmes précis, comme en matière d'aménagement du temps de travail sur une période de trois ans". La loi définit ensuite

les dispositions supplétives "dont la logique est de permettre l'accès de toutes les entreprises à certains dispositifs". Cette supplétivité concerne "toutes les sources de droit (décision unilatérale, contrat de travail, décret, etc.)". La supplétivité "s'applique en l'absence de tout accord, y compris de branche, mais dans les limites posées par la loi".

Par ailleurs, "si l'entreprise veut supplanter les dispositions retenues par la branche, elle doit trouver des partenaires pour négocier et conclure un accord majoritaire, ce qui constitue une condition supplémentaire par rapport à la branche qui n'est pas soumise à cette règle de majorité", insiste le professeur.

DÉFINITION DE L'ORDRE PUBLIC CONVENTIONNEL

Les articles 13 et 14 de la loi définissent les missions qui incombent à la branche. En particulier, "la branche va devoir définir l'ordre public conventionnel, qui ne comprend pas la durée du travail et les congés régis par la loi, mais qui s'imposera aux accords de proximité", rappelle Alexis Bugada. Selon lui, "la loi Travail procède ainsi à une contractualisation du principe de faveur. Elle permet à l'accord de branche de conserver son autorité hiérarchique." Il considère cependant qu'une "clause de verrouillage total pourrait être jugée contraire à la loi dans la mesure où elle fermerait toute liberté conventionnelle au niveau de l'entreprise". Pour Alexis Bugada, la loi Travail prévoit "quatre temps : l'ordre public, l'ordre négociable, l'ordre public conventionnel et le supplétif".

DES OUVERTURES QUI POSENT DES QUESTIONS

Alexis Bugada estime toutefois que "les ouvertures de la loi Travail posent des questions". Ainsi, la loi assure une promotion à l'accord de groupe, qui peut gérer le champ conventionnel de toutes les entreprises du groupe. De ce fait, l'accord de groupe pourra potentiellement concerner plusieurs conventions collectives de branche.

Sa seconde interrogation concerne le niveau de norme retenu par l'accord de branche. "Si la branche retient un niveau trop élevé d'exigence sociale, elle risque d'étouffer les petites entreprises du secteur. Cela risque également de faire monter le dumping social d'autres entreprises européennes", indique-t-il.

NOUVELLE GOUVERNANCE DE LA BRANCHE

"La loi Travail confie à la branche une mission d'intérêt général qui est plus qu'une addition des intérêts collectifs de la profession", souligne Alexis Bugada. "La branche change ainsi de dimension pour devenir une entité propre". "Cette nouvelle gouvernance" passe notamment par la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation. La CPPNI aura "un rôle de représentation de la branche à l'égard des pouvoirs publics" mais aussi "d'appui aux entreprises", auquel s'ajoute "un rôle de veille, de recueil et d'audit des accords conclus en vue de la constitution de la base de données des accords".

Cette commission se voit également confier "une compétence procédurale", rappelle-t-il. Elle pourra, "au même titre que la Cour de cassation", rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'un accord. Dès lors, "quelle autorité saisir pour l'interprétation d'une convention collective ?", s'interroge Alexis Bugada. Les conseils de prud'hommes, composés de représentants des salariés et des employeurs, seront-ils plus enclins à saisir la CPPNI alors que les magistrats des cours d'appel se tourneront plutôt vers la Cour suprême ?

Pour Alexis Bugada, "la CPPNI sera ainsi conduite à faire de la soft law au niveau de la branche".

RÉGULATION DE LA CONCURRENCE

La branche se voit également confier pour mission de réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application. "Je ne vois pas le mot social", relève Alexis Bugada. "La compétence de la branche ne se limiterait pas au dumping social ?" Il existe cependant, en matière économique, une Autorité de la concurrence et des institutions au niveau communautaire, ce qui pose la question de la validité des éventuelles compétences de la branche dans ce champ.

"Cette institutionnalisation de la branche est-elle un retour des corporatismes ?", s'interroge enfin le professeur. Il admet que "c'est un risque politique". "Pour le contrecarrer, il faut promouvoir la négociation de proximité et de terrain dans l'espace qui lui est raisonnablement réservé."