



Comment produire un droit du travail compétitif et sécurisé ?

**Premières orientations du Medef
sur la mise en œuvre du rapport Combrexelle**

TABLE DES MATIERES

PREAMBULE.....	3
PREMIERE PARTIE : DIAGNOSTIC	4
CARACTERISER LE MODELE SOCIAL JURIDIQUE FRANÇAIS : OMNIPRESENCE DE LA LOI, FAIBLESSE DE L'ACCORD COLLECTIF, RESISTANCE DU CONTRAT DE TRAVAIL INDIVIDUEL.....	4
I – ELEMENTS STRUCTURANTS DU MODELE JURIDIQUE SOCIAL FRANÇAIS	4
1. <i>L'omniprésence de la loi.....</i>	4
2. <i>La faiblesse de l'accord collectif.....</i>	5
3. <i>La résistance du contrat de travail individuel par rapport à l'accord collectif.....</i>	5
I. LES PROBLEMES POSES PAR CE MODELE JURIDIQUE A LA COMPETITIVITE DES ENTREPRISES.....	5
1. <i>La complexité.....</i>	6
2. <i>Le manque de flexibilité.....</i>	6
DEUXIEME PARTIE : PROPOSITIONS	7
REBATIR LE DROIT DU TRAVAIL SUR LA CONFIANCE ENTRE LES ACTEURS	7
I – CREER UNE DYNAMIQUE DE LA NEGOCIATION : LE CHANGEMENT DE CULTURE	8
II. FAIRE DE L'ENTREPRISE LE PRINCIPAL LIEU DE REGULATION NORMATIVE	10
1. <i>L'engagement d'un travail de refonte du code du travail distinguant de façon simple et claire les normes impératives des normes supplétives</i>	10
2. <i>L'élargissement du champ de la négociation collective dans les domaines de l'emploi, de la rémunération, de la durée du travail et des conditions de travail</i>	11
A. <i>Durée du travail et rémunération</i>	11
B. <i>Emploi.....</i>	12
3. <i>La prévalence de l'accord d'entreprise sur le contrat de travail</i>	12
4. <i>L'extension du champ de l'accord majoritaire</i>	12
5. <i>L'ordre public conventionnel.....</i>	13
6. <i>La restructuration des branches.....</i>	14
RECAPITULATIF DES PROPOSITIONS.....	16

Préambule

La France dans la mondialisation : une occasion à saisir avant qu'il ne soit trop tard

A l'inverse de la plupart des autres pays européens, La France n'a pas su ces dernières années prendre le virage de la mondialisation. Manque de vision, manque d'ambition, absence de remise en cause de nos habitudes..., les raisons sont nombreuses et multiples.

La France et son économie ont pourtant des atouts formidables à faire valoir dans la mondialisation : recherche, innovation, créativité, qualité de ses infrastructures, de sa sphère publique (même si elle est trop importante), de sa jeunesse dans sa diversité et son enthousiasme, de ses traditions,... Mais ces atouts doivent aujourd'hui être libérés afin qu'ils puissent recréer une véritable dynamique de création d'emplois tellement nécessaire à notre pays.

Pour cela, notre environnement réglementaire et législatif doit désormais se concevoir autour de trois principes clairs. Il doit désormais favoriser :

- **1- l'agilité des entreprises, leur capacité à s'adapter rapidement ;**
- **2 - la compétitivité des entreprises ;**
- **3 - la confiance qui découle de la stabilité de la réglementation et de sa simplicité (facilité à être comprise).**

Ces trois éléments sont clés pour attirer les entrepreneurs, redonner confiance aux salariés, et permettre ainsi aux entreprises de relancer un cycle d'investissement et de croissance.

Première partie : diagnostic

Caractériser le modèle social juridique français : omniprésence de la loi, faiblesse de l'accord collectif, résistance du contrat de travail individuel

I – Éléments structurants du modèle juridique social français

Une réflexion pertinente nécessite de déterminer clairement ce qu'on entend par modèle social dans le domaine du droit du travail.

Dans le débat public, l'expression est souvent galvaudée et assimilée aux avantages et droits sociaux, du niveau des indemnités chômage au système de remboursement de soins en passant par la protection contre les licenciements. Cette absence de rigueur conduit régulièrement à des débats assez stériles entre ceux qui invoquent le « modèle social français » pour ne toucher à rien et justifier le statu quo et ceux qui accusent ce modèle d'être responsable de tous les maux du pays.

Dans la présente contribution, le modèle social est entendu de façon précise comme un ensemble de principes fondamentaux qui se déclinent juridiquement dans la réalité et organisent en profondeur les relations sociales.

Trois caractéristiques fondamentales peuvent être identifiées : l'omniprésence de la loi, la faiblesse de l'accord collectif, la résistance du contrat de travail individuel.

1. L'omniprésence de la loi

Le modèle social est inséparable du modèle politique. Dans ses racines, celui-ci est issu de la Révolution française qui consacre l'Etat et la loi comme garants de l'égalité entre les citoyens. Les rapports économiques et sociaux entre les individus sont considérés comme inégaux par nature et il revient donc à la loi de corriger cette inégalité en imposant des règles communes à tous. Dès lors, plus la loi est précise et exhaustive, plus elle est sensée corriger l'inégalité inhérente à la relation entre employeur et salarié. Il en résulte un modèle juridique qui consacre une loi omniprésente et, en conséquence, particulièrement volumineuse, se traduisant concrètement par un code du travail beaucoup plus important que dans les autres pays.

2. La faiblesse de l'accord collectif

L'omniprésence de la loi a pour corollaire la faiblesse de l'accord collectif. La primauté de la loi sur le contrat collectif est conçue comme un des moyens d'assurer l'égalité entre les citoyens par-delà les inégalités économiques et sociales. Dans le modèle juridique actuel, il existe une suspicion envers l'accord collectif, particulièrement au niveau de l'entreprise, fondée sur le préjugé que l'accord est négocié entre deux parties inégales et qu'en conséquence, la norme négociée est une norme injuste, en tout cas moins juste que la norme légale. La place de l'accord collectif dans l'élaboration de la norme ne peut donc qu'être réduite, voire inexistante sur certains sujets.

3. La résistance du contrat de travail individuel par rapport à l'accord collectif

La résistance du contrat de travail individuel par rapport à l'accord collectif peut en grande partie s'expliquer par la priorité donnée, dans la culture française, à l'individu sur le collectif. Cette priorité trouve également son fondement dans le modèle politique issu de la Révolution et consacrée par la République à la française. Les collectifs ou les communautés (religieuse, territoriale, culturelle, sociale...) sont considérés comme des lieux potentiels de restriction de la liberté individuelle. Les collectifs sont perçus comme des corps intermédiaires structurés par des rapports de force qui peuvent potentiellement opprimer l'individu. Le rôle de l'Etat est donc de protéger l'individu contre toutes les formes de collectif en lui garantissant des droits fondamentaux et inviolables et en limitant le pouvoir de régulation collective autre que celui de l'Etat.

I. Les problèmes posés par ce modèle juridique à la compétitivité des entreprises

Le modèle économique et social des Trente Glorieuses est doublement remis en cause depuis une trentaine d'années :

- par « le haut » : la mondialisation, entendue comme la redistribution de la division internationale du travail qu'entraîne la libération progressive de circulation des biens, des services, des capitaux et des personnes, place les entreprises françaises face à une concurrence nouvelle et intense ;
- par le « bas » : les individus deviennent de plus en plus exigeants vis-à-vis des biens et services proposés par les entreprises et contraignent, par le jeu de la concurrence, les entreprises à répondre plus rapidement à leur demande et à s'orienter vers des réponses « sur-mesure ».

Les entreprises ne peuvent répondre à cette double exigence d'adaptation permanente à la demande qu'en s'adaptant elles-mêmes en continu, en innovant et en produisant des biens et services à un prix concurrentiel.

Dans ce contexte, le **modèle social français, dans sa partie droit du travail, pose structurellement deux problèmes à la compétitivité du « site France » et de ses entreprises : la complexité et le manque de flexibilité.**

1. La complexité

Une loi élaborée dans l'objectif de rétablir un rapport inégalitaire entre le salarié et l'employeur est une loi qui est la plus exhaustive possible, **ce qui conduit à une forte complexité, qui tend par endroit à l'illisibilité.** La loi va par exemple jusqu'à définir dans le Code du travail les temps de pause ou le contenu d'un entretien professionnel. Le non-respect de ces contraintes légales peut coûter très cher à l'entreprise, notamment aux TPE-PME, en cas de contentieux.

2 Le manque de flexibilité

L'omniprésence de la loi, au détriment de l'accord collectif, interdit la mise en œuvre d'un système de régulation décentralisée permettant l'adaptation des règles à chaque secteur économique. Le temps de travail ou le salaire minimum sont ainsi fixés par loi, et non par des accords de branche comme en Allemagne par exemple.

De même, au niveau de l'entreprise, la loi impose la plupart du temps les mêmes règles et contraintes aux entreprises sans leur permettre d'adapter la réglementation à leur situation particulière. Par exemple, un accord d'entreprise ne peut pas, sous réserve des quelques souplesses apportées par la loi « Rebsamen », simplifier les obligations de consultation et négociation définies par la loi pour les adapter à son business.

Enfin, la priorité donnée à l'individu sur la communauté interdit à l'entreprise de devenir un lieu de régulation normative. Par exemple, l'échec des accords de compétitivité-emploi ou de mobilité interne prévus par la loi du 14 juin 2013 s'explique largement par le fait que l'individu qui refuse l'application d'un accord collectif, même majoritaire, à sa situation particulière, bénéficie d'une protection qui vide en grande partie ce type d'accord de leur intérêt. A partir du moment où le chef d'entreprise doit recueillir l'accord de chaque salarié pour lui appliquer un accord majoritaire, le processus devient trop long, complexe et incertain pour être opérationnel. A l'inverse, en Allemagne, les accords collectifs s'imposent au contrat de travail puisqu'une bonne partie de celui-ci est intégré dans les accords d'entreprise.

Deuxième partie : propositions

Rebâtir le droit du travail sur la confiance entre les acteurs

Le modèle social juridique français étant devenu largement inadapté à la réalité économique de notre monde, l'enjeu est de proposer une évolution en profondeur du code du travail permettant de répondre au double défi de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation des parcours professionnels de salariés de plus en plus mobiles.

Pour le Medef, le cœur de l'évolution du modèle doit reposer sur un principe : l'entreprise doit devenir le principal lieu de régulation normative en matière sociale. Cela signifie concrètement que la place de la norme sociale impérative, s'imposant à toutes les entreprises doit être réduite au profit de la norme négociée dans les entreprises et dans les branches professionnelles. Seule une telle évolution structurelle est en mesure de répondre à l'enjeu de l'adaptation du code du travail à la compétitivité des entreprises et à la sécurisation des parcours des salariés. Il ne s'agit pas de procéder à une dérégulation générale, mais de passer d'un mode de régulation sociale (la même loi pour tous et partout) à un autre (une norme sociale adaptée à la spécificité de l'entreprise et du secteur d'activité).

Cette évolution d'un mode de régulation à un autre, permettant d'adapter la norme au plus près de la réalité du terrain, apparaît plus favorable aux entreprises qu'une réduction pure et simple de la taille du code du travail qui, si elle ne s'accompagnait pas d'un « transfert de compétences » de la loi vers l'entreprise et la branche, conduirait à reconstituer très rapidement le même stock de normes (le même nombre de pages du code du travail) sous l'effet de la jurisprudence.

Néanmoins, basculer d'un modèle à l'autre ne se fera pas du jour au lendemain pour une raison fondamentale : un modèle juridique repose autant sur la culture qui le sous-tend (voir partie diagnostic) que sur les règles qui le font vivre.

Dès lors, pour faire fonctionner un modèle de régulation sociale par l'accord, et non par la loi, il faut agir sur **deux leviers complémentaires** : la culture des acteurs, qui doivent être en capacité de créer la norme négociée, et les règles de création de la norme, qui doivent inciter chefs d'entreprise et salariés à produire cette norme en leur laissant le plus de marge de manœuvre possible par rapport à la loi (le fameux « grain à moudre » de la négociation).

Sans changement de culture, l'évolution de la réglementation ne débouchera sur rien. Mais sans évolution de la réglementation, le changement de culture n'aura jamais lieu.

Il s'agit donc de mener résolument les deux combats de front.

I – Créer une dynamique de la négociation : le changement de culture

Le changement de culture est un processus de long terme, mais qui peut être enclenché en actionnant deux leviers complémentaires : formation et sélection des acteurs, valorisation et diffusion des bonnes pratiques

En ce sens, les propositions 1 à 6 du rapport Combrexelle peuvent être soutenues. Pour encourager la diffusion de la pédagogie de la négociation et la diffusion des bonnes pratiques, un guide des bonnes pratiques de la négociation pourrait être élaboré.

- **Proposition 1 : élaborer, au niveau interprofessionnel et dans les branches, des guides de bonnes pratiques de la négociation collective.**
- **Proposition 2 : concevoir une plateforme numérique nationale permettant la mise en commun et la diffusion des données et connaissances sur la négociation collective.**

Dans la négociation, la formation des acteurs joue un rôle déterminant. Il faut donc prendre ce sujet à bras le corps et moderniser les pratiques des acteurs syndicaux comme patronaux.

A ce titre, plusieurs propositions peuvent être faites :

- **Proposition 3 : mise en place de formations communes syndicats/entreprises sur la base d'un cahier des charges défini paritairement, prises en charge par le fonds de financement du paritarisme.**

Ces formations pourraient faire l'objet, pour ceux qui le souhaitent, d'un certificat de qualification professionnelle.

- **Proposition 4 : ouverture des formations à la négociation collective et au dialogue économique et social aux magistrats judiciaires et administratifs, ainsi qu'aux corps de contrôle.**

La méthode de négociation participe évidemment du changement de culture. L'encouragement à la négociation d'accords de méthode établissant des conditions d'une négociation loyale est un levier intéressant pour créer ou recréer les conditions de la confiance entre les acteurs. En revanche, comme le souligne le rapport Combrexelle lui-même, il ne faut en aucun cas que les accords de méthode deviennent une nouvelle contrainte préalable à la négociation et source d'insécurité juridique. L'accord de méthode ne peut donc en aucun cas être une obligation nouvelle pour les entreprises ou les branches. Il s'agit d'encourager et non de sanctionner. **Il est donc proposé, pour inciter les partenaires sociaux de l'entreprise et de la branche à signer des accords de méthode, de leur donner la possibilité de définir leur propre agenda social, ce qui conduirait à supprimer les négociations obligatoires sur des thèmes imposées par la loi.** La question du contenu de la négociation et celle de la méthode de négociation sont en effet intimement liées : on ne

peut vouloir à la fois obliger les acteurs à négocier sur certains thèmes dans une périodicité déterminée et les obliger également à négocier sur les conditions de la négociation. On resterait dans ce cas dans un modèle de négociation administrée. Au contraire, en permettant aux acteurs de définir leur agenda social, on leur donne « du grain à moudre » et on les encourage à formaliser leur méthode de négociation pour atteindre un objectif qu'ils ont eux-mêmes défini. Si les partenaires sociaux étaient libres de définir de leur agenda social, comme en Allemagne par exemple, il deviendrait alors logique qu'un accord sur l'agenda social devrait comprendre un volet sur la méthode et être opposable aux deux parties.

- **Proposition 5 : permettre aux entreprises et aux branches de définir leur agenda social par accord (et donc sortir du carcan des négociations annuelles ou pluriannuelles obligatoires) en incluant un volet relatif à la méthode de négociation.**

Enfin, pour faciliter la négociation au niveau adéquat et dans un but de simplification attendue par l'ensemble des acteurs, les accords de groupe pourraient être assimilés à des accords d'entreprise.

- **Proposition 6 : assimilation législative de l'accord de groupe aux accords d'entreprises.**

II. Faire de l'entreprise le principal lieu de régulation normative

Pour le Medef, le cœur de l'évolution du modèle doit reposer sur un principe : l'entreprise doit devenir le principal lieu de régulation normative en matière sociale. Cela signifie que la place de la norme sociale impérative, s'imposant à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille ou leur secteur, doit être réduite au profit de la norme supplétive, c'est à dire la norme négociée dans les entreprises et dans les branches professionnelles. En d'autres termes, la norme impérative, rigide et uniforme, doit reculer au profit de la norme supplétive, souple et adaptée à la spécificité de l'entreprise ou de la branche. Le contrat, dans l'entreprise ou dans la branche, doit retrouver sa place par rapport à la loi.

Cette évolution structurelle suppose de travailler sur **six chantiers complémentaires**.

1. L'engagement d'un travail de refonte du code du travail distinguant de façon simple et claire les normes impératives des normes supplétives

Même s'il s'agit d'un chantier considérable qui ne peut être engagé que sur plusieurs années, cette refonte est indispensable à deux titres : d'une part, elle doit être la matrice permettant de redonner au contrat collectif (entreprise ou branche) sa place par rapport à la loi : d'autre part, elle doit redonner au code du travail, grâce à la distinction claire entre normes impératives et normes supplétives pour chaque partie du code, une simplicité et une lisibilité qui lui font cruellement défaut aujourd'hui. Il existe désormais un large consensus sur le manque de lisibilité et de clarté du code du travail, qui constitue une entrave au développement des entreprises et à la connaissance par les salariés de leurs droits, et auquel ce travail de refonte doit apporter les réponses nécessaires.

La définition d'une nouvelle architecture du code du travail doit être par ailleurs accompagnée par un mécanisme de garantie contre la complexification future de la législation, qui peut être partiellement assurée par le principe selon lequel **toute disposition nouvelle du code du travail doit être gagée par l'abrogation de toutes les dispositions devenues obsolètes, incohérentes ou superflues**.

Enfin, afin de clarifier les domaines de compétences respectives entre la loi et l'accord, la question d'une évolution constitutionnelle pourrait être examinée.

- **Proposition 7 : inscrire dans la loi un principe, commandant l'ensemble du code du travail, de distinction entre les dispositions impératives et les dispositions supplétives légales s'appliquant en cas d'absence d'accord d'entreprise ou de branche.**
- **Proposition 8 : engager un travail de simplification du code du travail, qui serait entièrement réécrit en application de la proposition 7.**

- **Proposition 9** : inscrire dans la loi le principe « one in, one out », en application duquel toute nouvelle disposition du code du travail doit être gagée par l'abrogation des dispositions devenues obsolètes du même code.

2. *L'élargissement du champ de la négociation collective dans les domaines de l'emploi, de la rémunération, de la durée du travail et des conditions de travail*

Une fois le principe posé de l'élargissement du champ de la norme supplétive, il s'agit de passer aux travaux pratiques et d'appliquer ce principe à des champs concrets du code du travail. Le rapport Combrexelle identifie quatre champs du code du travail qui pourraient faire l'objet de cette démarche dès 2016 : l'emploi, la durée du travail, les salaires et les conditions de travail.

Les premières propositions du Medef dans le domaine de l'emploi, de la durée du travail et des salaires sont les suivantes :

A. Durée du travail et rémunération

Dans ce domaine, la loi du 20 août 2008 a déjà quasiment tout décentralisé au niveau de la négociation d'entreprise. Le mouvement pourrait se poursuivre dans cinq directions :

- **Proposition 10** : Permettre à l'accord collectif de fixer le seuil de déclenchement des heures supplémentaires
- **Proposition 11** : Faire de l'appréciation annuelle du temps de travail le « supplétif légal » de la durée du travail de référence
- **Proposition 12** : Faire de la norme européenne le « supplétif légal » de l'appréciation du temps de travail maximum (48 heures par semaine appréciées sur 16 semaines)
- **Proposition 13** : Permettre aux entreprises, pour les salariés à temps partiel, de déroger à la durée minimale de 24h ou à la durée conventionnelle par accord d'entreprise
- **Proposition 14** : Rendre possible, pour les salariés à temps partiel, les avenants temporaires par accord d'entreprise

B. Emploi

- **Proposition 15** : Permettre par accord collectif, dans le respect des normes internationales et européennes, d'élargir les motifs économiques du licenciement.
- **Proposition 16** : Permettre par accord collectif, dans le respect des normes internationales et européennes, de définir la réglementation (cas de recours, durée, conditions de renouvellement...) relative aux contrats à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire.

3. La prévalence de l'accord d'entreprise sur le contrat de travail

L'accord collectif ne peut devenir une norme sociale efficace qu'à la condition de revoir son articulation avec le contrat de travail individuel. Sur ce point, le rapport Combrexelle est problématique dans la mesure où il préconise, en cas de refus du salarié, un licenciement pour motif économique, qui maintient l'accès des salariés au contrat de sécurisation professionnelle (et donc maintient l'incitation à refuser l'accord). La baisse des indemnités proposée ne saurait à elle seule inciter les salariés à accepter l'accord.

- **Proposition 17** : le refus par un salarié d'un accord collectif, dans le domaine de l'emploi, des salaires et de la durée du travail, doit être assimilable à une démission. A défaut, le licenciement doit être un licenciement pour motif personnel, conformément aux dispositions introduites par le Gouvernement Jospin pour faciliter l'acceptation des accords de réduction du temps de travail (L. 1222-8 du code du travail).

4. L'extension du champ de l'accord majoritaire

S'il y a une cohérence incontestable à faire de l'accord majoritaire la règle d'un dialogue social renouvelé et plus libre, et surtout s'imposant au contrat de travail individuel, il ne saurait être question de procéder à sa généralisation sans que des marges de manœuvre de négociation n'aient été effectivement données aux entreprises et aux branches. L'accord majoritaire s'inscrit dans un tout et ne peut en aucun cas être plaqué sur la situation actuelle, même partiellement améliorée, sauf à prendre le risque de bloquer le dialogue social dans nombre d'entreprises et de branches.

Dès lors, là où il existe aujourd'hui la règle de l'accord à 30% avec droit d'opposition, il ne saurait être question de basculer vers l'accord majoritaire. En revanche, dans les nouveaux domaines qui seront ouverts à la négociation et où l'accord collectif s'imposerait au contrat de travail individuel, il semble logique que l'accord majoritaire soit la règle.

- **Proposition 18** : ne mettre en place la règle de l'accord majoritaire que dans les champs de négociation (entreprise ou branche) qui auront été ajoutés aux champs déjà existants et où l'accord collectif s'imposera au contrat de travail individuel.

5. *L'ordre public conventionnel*

La question de l'ordre public conventionnel, c'est-à-dire de la capacité des branches à imposer des normes aux entreprises sans que celles-ci puissent y déroger, est une question sensible et complexe.

D'un côté, l'expérience de la loi du 4 mai 2004, qui permet à chaque branche professionnelle d'étendre l'ordre public conventionnel à l'ensemble du champ social, a montré que, notamment sous la pression des organisations syndicales, la possibilité d'interdire aux entreprises de déroger à l'accord de branche a très souvent été mise en œuvre, privant les entreprises de la capacité d'adapter la norme à leur situation particulière. Dès lors, **il semble difficile, sauf à cautionner le statu quo, d'en rester à une étendue potentiellement totale de l'ordre public conventionnel.**

D'un autre côté, les branches professionnelles sont très différentes en termes de tissu d'entreprises, de structuration de l'activité économique ou d'exposition à la concurrence internationale. Pour certaines branches, dans un souci notamment de régulation de la concurrence, il peut être de l'intérêt général des entreprises de la branche d'avoir un socle de normes sociales auxquelles il leur est interdit de déroger. C'est le cas par exemple des branches ayant mis en place des mécanismes de transferts conventionnels.

Dès lors, afin de tenir compte à la fois l'expérience des dix dernières années et de la spécificité de certaines branches professionnelles, il est nécessaire de procéder à un travail fin de définition précise du contenu de l'ordre public conventionnel.

A ce stade, le Medef propose donc (proposition 19):

- **que l'ordre public conventionnel soit constitué, a minima, des quatre domaines prévus par la loi du 4 mai 2004 (garanties collectives en matière de prévoyance, mutualisation des fonds de la formation professionnelle, minima conventionnels et classifications) ;**
- **qu'un travail complémentaire soit conduit pour examiner si d'autres thématiques doivent être ajoutées à ce socle.**

6. La restructuration des branches

Enfin, l'extension du champ de l'accord collectif de branche suppose que l'ensemble des branches soient placées dans des conditions satisfaisantes pour exercer leurs nouvelles prérogatives. Dans cette perspective, le rapport Combrexelle propose de rationaliser le paysage des branches, dont l'éclatement est une spécificité française qui doit évoluer pour accompagner la réalité économique des entreprises.

Le rapport Combrexelle propose que l'ensemble des branches de moins de 5000 salariés soient rapidement regroupées. Au regard des statistiques publiées par la DARES, cela concernerait environ 400 branches (territoriales, culture, communication, spectacle, ...).

La définition des contours des branches ne saurait être le résultat d'une opération administrative ou mathématique. Elle doit être le fruit d'une réflexion concertée des partenaires sociaux et doit tenir compte de la volonté de réforme plus générale des modalités de création de la norme en droit du travail dans le prolongement des propositions du rapport Combrexelle.

La restructuration des branches ne peut faire fi des réalités historiques propres à chaque branche :

- Les branches professionnelles sont constituées sur un principe de base qui est celui de la liberté de se constituer et son corollaire, la liberté de ne pas se constituer.
- Elles obéissent ainsi au principe de la liberté d'adhérer et peuvent se donner le périmètre que les entreprises jugent le plus pertinent.

La structuration des branches doit donc s'appuyer sur une base d'expériences déjà menées et être précédée d'un inventaire des voies et moyens de rapprochement possibles. Elle doit néanmoins se doter de délais réalistes mais contraignants en termes de résultats.

La démarche pourrait partir d'un « accord de méthode paritaire » permettant d'évaluer :

- l'impact-coût pour les entreprises du rapprochement conventions collectives: les entreprises pourraient ne pas supporter les coûts de rapprochements des conventions collectives par le haut ;
- l'insécurité juridique qui peut découler des regroupements et les solutions à apporter ;
- la pertinence d'un rapprochement des branches existantes par la négociation d'un « tronc commun » et d'accords spécifiques applicables à chacune des activités nouvellement comprises dans le champ de négociation ,

Les premières propositions concrètes du Medef sur le sujet sont donc les suivantes :

- **Proposition 20** :
 - **Construire un « mapping » des branches existantes et des champs conventionnels couverts aujourd’hui ;**
 - **Conduire la démarche avec discernement compte tenu des enjeux, notamment financiers, pour les entreprises des branches professionnelles visées ;**
 - **Développer des outils au service des partenaires sociaux habilités à négocier dans les branches volontaires sous forme d’un « kit opérationnel » pour les aider dans la démarche.**

CONFIDENTIEL

Récapitulatif des propositions

- **Proposition 1** : élaborer, au niveau interprofessionnel et dans les branches, des guides de bonnes pratiques de la négociation collective.
- **Proposition 2** : concevoir une plateforme numérique nationale permettant la mise en commun et la diffusion des données et connaissances sur la négociation collective.
- **Proposition 3** : mise en place de formations communes syndicats/entreprises sur la base d'un cahier des charges défini paritairement, prises en charge par le fonds de financement du paritarisme.
- **Proposition 4** : ouverture des formations à la négociation collective et au dialogue économique et social aux magistrats judiciaires et administratifs, ainsi qu'aux corps de contrôle.
- **Proposition 5** : permettre aux entreprises et aux branches de définir leur agenda social par accord (et donc sortir du carcan des négociations annuelles ou pluriannuelles obligatoires) en incluant un volet relatif à la méthode de négociation.
- **Proposition 6** : assimilation législative de l'accord de groupe aux accords d'entreprises.
- **Proposition 7** : inscrire dans la loi un principe, commandant l'ensemble du code du travail, de distinction entre dispositions entre les dispositions impératives et les dispositions supplétives légales s'appliquant en cas d'absence d'accord d'entreprise ou de branche.
- **Proposition 8** : engager un travail de simplification du code du travail, qui serait entièrement réécrit en application de la proposition 7.
- **Proposition 9** : inscrire dans la loi le principe « one in, one out », en application duquel toute nouvelle disposition du code du travail doit être gagée par l'abrogation des dispositions devenues obsolètes du même code.
- **Proposition 10** : permettre à l'accord collectif de fixer le seuil de déclenchement des heures supplémentaires.

- **Proposition 11** : faire de l'appréciation annuelle du temps de travail le « supplétif légal » de la durée du travail de référence.
- **Proposition 12** : faire de la norme européenne le « supplétif légal » de l'appréciation du temps de travail maximum (48 heures par semaine appréciées sur 16 semaines).
- **Proposition 13** : permettre aux entreprises, pour les salariés à temps partiel, de déroger à la durée minimale de 24h ou à la durée conventionnelle par accord d'entreprise.
- **Proposition 14** : rendre possible, pour les salariés à temps partiel, les avenants temporaires par accord d'entreprise.
- **Proposition 15** : permettre par accord collectif, dans le respect des normes internationales et européennes, d'élargir les motifs économiques du licenciement.
- **Proposition 16** : permettre par accord collectif, dans le respect des normes internationales et européennes, de définir la réglementation (cas de recours, durée, conditions de renouvellement...) relative aux contrats à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire.
- **Proposition 17** : le refus par un salarié d'un accord collectif, dans le domaine de l'emploi, des salaires et de la durée du travail, doit être assimilable à une démission. A défaut, le licenciement doit être un licenciement pour motif personnel, conformément aux dispositions introduites par le Gouvernement Jospin pour faciliter l'acceptation des accords de réduction du temps de travail (L. 1222-8 du code du travail).
- **Proposition 18** : ne mettre en place la règle de l'accord majoritaire que dans les champs de négociation (entreprises ou branches) qui auront été ajoutés aux champs déjà existants et où l'accord collectif s'imposera au contrat de travail individuel.
- **Proposition 19** : l'ordre public conventionnel est constitué, a minima, des quatre domaines prévus par la loi du 4 mai 2004 (garanties collectives en matière de prévoyance, mutualisation des fonds de la formation professionnelle, minima conventionnels et classifications). Un travail complémentaire soit conduit pour examiner si d'autres thématiques doivent être ajoutées à ce socle.

- **Proposition 20 :**

- Construire un « mapping » des branches existantes et des champs conventionnels couverts aujourd'hui ;
- Conduire la démarche avec discernement compte tenu des enjeux, notamment financiers, pour les entreprises des branches professionnelles visées ;
- Développer des outils au service des partenaires sociaux habilités à négocier dans les branches volontaires sous forme d'un « kit opérationnel » pour les aider dans la démarche.

CONFIDENTIEL