

SYNTHESE DU RAPPORT **2012 – 2017 :** **RENFORCER LA NEGOCIATION COLLECTIVE** **ET LA DEMOCRATIE SOCIALE**

Par **Henri Rouilleault**,
rapporteur du groupe de travail sur la démocratie sociale de Terra Nova,
auteur de *Où va la démocratie sociale ?* (éditions de l'Atelier, 2010)

Le 15 septembre 2011

La France a depuis longtemps un problème avec la négociation collective et la démocratie sociale. Dans l'entreprise, le syndicalisme n'est pas toujours reconnu. Le droit à l'information et la consultation du comité d'entreprise, et le droit à la négociation des syndicats sont mal articulés. Le rituel des procédures l'emporte souvent sur la transparence de l'information, l'anticipation des mutations, et la recherche de l'équilibre des intérêts. Le syndicalisme n'est présent que dans les grandes entreprises du privé et dans la fonction publique, et peine à assurer sa relève générationnelle. Dans la société, le rôle des représentants des employeurs et des salariés est de façon récurrente insuffisamment reconnu par l'exécutif et sa majorité. Comme en 1982 avec les lois Auroux, mais dans un contexte différent, celui de la mondialisation et de la crise financière, la gauche au pouvoir devra reprendre la question des droits des salariés entre 2012 et 2017. La loi de 2007 sur l'option de la négociation entre les partenaires sociaux en préalable à la loi, et celles de 2008 et 2010 sur la représentativité basée sur l'audience électorale et le mouvement vers des accords majoritaires dans le secteur privé et la fonction publique, constituent des progrès, mais sont à compléter. Cette contribution, qui a fait l'objet de nombreux échanges avec les partenaires sociaux et des experts, porte sur trois thèmes liés : la négociation collective dans l'entreprise, la gouvernance de l'entreprise, et la démocratie sociale dans la société.

En ce qui concerne le dialogue social dans l'entreprise, elle propose d'étendre le champ de la négociation collective obligatoire aux orientations de formation et aux restructurations, de rationaliser les incitations publiques à la négociation, et de favoriser le regroupement des thèmes connexes pour s'adapter à la diversité des contextes. En cas de fusion, de chômage partiel, ou de restructuration, elle suggère d'assurer, comme pour les accords ARTT dans la loi Aubry II, le primat des accords collectifs faits de concessions mutuelles sur le contrat de travail, et d'éviter le contournement du droit du travail avec les sociétés par actions simplifiées. Elle discute des conditions de faisabilité d'un

regroupement des instances de dialogue social au triple niveau des groupes, des entreprises et des établissements, pour combiner instance unique et respect des prérogatives syndicales.

En ce qui concerne la gouvernance de l'entreprise, la note propose que des représentants du personnel aient une voix délibérative et non plus consultative au sein des conseils d'administration et de surveillance. Elle affirme une préférence pour la formule conseil de surveillance et directoire, qui distingue mieux les responsabilités de validation de la stratégie et de management opérationnel.

En ce qui concerne la démocratie sociale plus généralement, la note propose le regroupement, comme en Allemagne, des branches professionnelles en une quinzaine, et une représentation des salariés des petites entreprises par l'élection de représentants syndicaux dans des commissions paritaires territoriales de branche au mandat à négocier. Elle propose de mettre fin au contournement de l'option de la négociation préalable entre les partenaires sociaux par certaines propositions de loi ou amendements d'origine parlementaire. En ce qui concerne les suites des accords nationaux interprofessionnels sur le champ social, elle propose que le Parlement décide de l'opportunité de leur transposition, les complète en tant que de besoin, mais soit en ce cas contraint de respecter l'équilibre de l'accord négocié. Elle suggère que la négociation collective figure dans le préambule de la Constitution comme forme privilégiée du principe de participation des salariés, mais elle ne retient pas l'hypothèse impraticable d'un partage du champ social entre l'Etat et les partenaires sociaux. Un nouvel équilibre est à trouver, la loi va souvent très au-delà des principes fondamentaux du droit du travail, mais les accords des partenaires sociaux doivent, comme la loi, respecter les principes posés par la Constitution, les directives européennes, et les conventions de l'Organisation Internationale du Travail.