

La loi El Khomri oublie la réalité « des négociations dans les entreprises »

Seuls 10 % des établissements où la négociation est obligatoire signent des accords, explique l'économiste Thomas Breda.

LE MONDE ECONOMIE | 18.03.2016 à 06h48. Par Thomas Breda (Chercheur à l'Ecole d'Economie de Paris)

En proposant de modifier les règles de licenciement et du temps de travail, le projet de loi El Khomri agite deux « *chiffons rouges* » qui attirent justement l'attention, mais au risque de faire oublier l'objectif affiché du projet. Selon M^{me} El Khomri, il s'agit de « *permettre à nos entreprises de s'adapter face à la concurrence en donnant plus de pouvoir à la négociation collective pour répondre aux besoins du terrain. C'est par des accords signés par les syndicats dans l'entreprise que doit être donnée de la souplesse dans l'organisation et le temps de travail (...). C'est par le collectif que le salarié est mieux défendu et que des solutions novatrices peuvent être trouvées* ».

Faire en sorte que salariés et employeurs puissent mieux négocier est un objectif louable. Cependant, le projet de loi ne propose pas d'améliorer l'organisation de la négociation au niveau de l'entreprise, mais plutôt d'en étendre le champ. Il passe ainsi largement à côté du problème majeur : aujourd'hui, on ne négocie que très rarement dans les entreprises où, pourtant, la loi prévoit déjà des dispositifs formels pour ce faire.

La législation française sépare les représentants du personnel ayant un rôle de consultation et ceux ayant vocation à négocier. Les représentants élus lors des élections professionnelles siègent au sein d'instances consultatives telles que le comité d'entreprise, la délégation du personnel ou le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Ces instances peuvent parfois être fusionnées, elles peuvent comporter des représentants syndiqués et non syndiqués, et elles n'ont, sauf cas dérogatoires, pas vocation à négocier.

La négociation est en principe le monopole des délégués syndicaux (DS). Ceux-ci sont désignés par les syndicats représentatifs, ceux qui ont obtenu au moins 10 % des votes aux élections professionnelles. Les employeurs de tous les établissements d'entreprise de plus de 10 salariés doivent négocier avec les délégués syndicaux au moins une fois par an lors des « négociations annuelles obligatoires » sur les salaires et les conditions de travail.

Peur des représailles

Premier problème : dans deux tiers de ces établissements, il n'y a pas de délégués syndicaux. C'est quasiment la règle dans les établissements de 10 à 20 salariés et dans la majorité des établissements de 50 à 100 salariés.

Second problème: dans un établissement sur trois où il y a des délégués syndicaux, les négociations, bien qu'obligatoires, n'ont pas lieu. Les causes données par les employeurs sont l'application d'un accord de branche, une décision de la direction ou l'absence de demande des salariés.

Troisième problème: lorsqu'il y a des négociations, elles n'aboutissent à un accord que dans deux cas sur trois.

Mises bout à bout, ces statistiques impliquent que seuls 10 % des entreprises qui pourraient le faire signent des accords. On négocie en fait très peu dans les entreprises françaises.

La raison principale en est la discrimination syndicale. Les salariés renoncent à s'engager dans les instances représentatives parce qu'ils craignent pour leur carrière. Plus d'un tiers des salariés mentionnent la peur des représailles comme une raison de la faible syndicalisation en France (sondage TNS Sofres).

Ces craintes ne semblent pas infondées : 40 % des délégués syndicaux estiment que leur mandat a été un frein pour leur carrière. L'étude de leur salaire révèle qu'à diplôme, ancienneté et âge égaux, ils sont payés en moyenne 10 % de moins que leurs collègues non syndiqués.

Elle révèle également que tous les délégués syndicaux ne sont pas logés à la même enseigne: ceux qui ne négocient pas avec leur employeur ne subissent aucune pénalité salariale, et sont même parfois mieux rémunérés que les salariés non syndiqués. A l'inverse, les délégués des syndicats qui négocient sans parvenir à un accord subissent de très lourdes pénalités salariales. On comprend mieux pourquoi un tiers des délégués syndicaux rechignent à négocier.

Cercle vicieux

Les cas avérés de discrimination ou de répression se sont tellement accumulés qu'en 2013 la CFTC, la CGT, FO, la FSU et Solidaires, ainsi que le Syndicat des avocats de France et le Syndicat de la magistrature, ont créé un Observatoire de la discrimination et de la répression syndicales. Il se crée ainsi dans les entreprises un cercle vicieux.

La rareté des salariés prêts à prendre le risque d'un mandat rend impossible la tenue d'élections professionnelles. Et là où elles ont lieu, certains candidats sont peu représentatifs des salariés, soit en raison d'un fort engagement militant, soit parce qu'ils recherchent un intérêt personnel (éviter un travail pénible, être protégé contre le licenciement, etc.).

De ce fait, les salariés ne se reconnaissent que rarement dans l'action de leurs représentants. 25 % d'entre eux considèrent que les syndicats « gênent le fonctionnement de leur entreprise ». Quant aux employeurs, ils ne reconnaissent pas la légitimité des représentants dont ils tentent de contourner l'action, par des tentatives de corruption ou par la discrimination.

Et la boucle est bouclée. Moins les syndicats sont représentatifs et soutenus, plus il est facile de les discriminer, moins il y a de candidats aux élections professionnelles, et moins les syndicats sont représentatifs...

Avant d'étendre les prérogatives de la négociation en entreprise, il faut donc faire en sorte de réunir les conditions pour que cette négociation puisse aboutir. C'est loin d'être le cas aujourd'hui.