

MYRIAM EL KHOMRI : « LA LOI TRAVAIL VISE À FAVORISER LE DIALOGUE SOCIAL »

PROPOS RECUEILLIS PAR **JÉRÉMY BOUAZZA**,
Junior Relations institutionnelles

Sollicitée pour participer au dossier du précédent numéro de *Perspectives Sanitaires et Sociales* consacré à la représentativité patronale, Myriam El Khomri Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, n'avait pas pu nous remettre sa contribution dans les délais de fabrication de la revue dans le contexte des discussions autour de l'avant-projet de loi travail. Ce dernier étant à présent stabilisé, elle nous en présente les enjeux dans cette interview.

Dans sa contribution à la mission Combrexelle, la FEHAP avait soutenu le maintien des règles actuelles de validité des accords d'entreprise, basées sur l'absence d'opposition majoritaire des syndicats non signataires. Quels sont les enjeux, ainsi que les effets attendus, notamment en matière de développement du dialogue social, du passage au principe des accords majoritaires ?

Mon projet de loi a pour objectif de donner davantage d'espace à la négociation collective, qu'elle soit de branche ou d'entreprise. C'est par la négociation que l'on peut s'adapter au mieux aux besoins des organisations comme aux aspirations des salariés. Pour promouvoir cette culture de la négociation, j'ai souhaité renforcer la légitimité des accords : c'est tout le sens de l'application du principe majoritaire aux accords d'entreprise ; les règles de négociation au niveau des branches demeureront inchangées.

Jusqu'ici, un accord d'entreprise pouvait être validé, lorsqu'il était paraphé par des délégués syndicaux représentant 30% seulement des salariés. Ce même accord pouvait être invalidé si des organisations représentant une majorité de salariés s'y opposaient. Cette manière de procéder favorisait l'ex-

pression d'une opposition majoritaire, ou encore d'une approbation dans le silence (non-opposition), au détriment d'une expression d'engagement. Le projet de loi donne résolument la préférence à la voix plutôt qu'au silence et à la recherche d'un soutien majoritaire plutôt qu'à une opposition majoritaire.

« Le projet de loi donne résolument la préférence à la recherche d'un soutien majoritaire plutôt qu'à une opposition majoritaire »

Demain, seuls les accords d'entreprise conclus par des représentants syndicaux qui rassemblent au moins 50% des voix exprimées par les salariés seront valides. Cette nouvelle règle légitime l'accord obtenu à l'issue d'une confrontation constructive, par l'expression d'une majorité absolue ; c'est ce qui existe déjà pour plusieurs types d'accords et que nous étendons. Cette règle majoritaire s'appliquera dans un premier temps à tous les accords relatifs au chapitre du Code du travail que le projet de loi réécrit (durée du travail, repos et congés). Ce principe majoritaire est donc démocratique.

Ces nouvelles règles, qui s'accompagnent par ailleurs d'un renforcement du rôle des branches, traduisent la volonté gouvernementale de faire davantage confiance aux acteurs de terrain.

Alors que de nombreuses voix se sont exprimées en faveur d'une simplification du code du travail, l'entrée en application du principe majoritaire ne se fera que par étapes en fonction du thème de négociation. Comment expliquer aux employeurs la coexistence de deux modalités distinctes de validation des accords d'entreprise ?

Votre question en contient en réalité deux : d'un côté celle de la simplification du Code du travail, de l'autre celle de l'application du principe majoritaire selon les thèmes de négociation.

Sur le premier point : il y aura bien un travail de clarification du Code du travail, conformément aux recommandations du rapport Combrexelle. La loi crée une commission chargée de proposer une réécriture du Code en distinguant plus clairement : ce qui relève de l'ordre public, c'est-à-dire toutes les dispositions auxquelles il sera impossible de déroger ; ce qui relève du champ de la négociation ; et enfin ce qui relève des disposi-



tions supplétives, c'est-à-dire s'appliquant en l'absence d'accord. La négociation sera donc au cœur de notre droit du travail, tout en assurant une protection des salariés en l'absence d'accord.

Sur le deuxième point : l'application du principe de l'accord majoritaire va effectivement se faire progressivement. Avant toute chose, il faut rappeler que l'exigence d'une signature par une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli la majorité des suffrages exprimées lors des élections professionnelles, est déjà appliquée par exemple dans le cadre des Plans de sauvegarde de l'emploi pour limiter les recours ultérieurs au juge, mais aussi concernant les Accords de maintien dans l'emploi ou les Accords de mobilité interne. Il y a donc déjà une coexistence de règles d'approbation différentes selon les sujets. Avec la loi « Travail », cette règle sera désormais appliquée dans un premier temps au chapitre relatif à la durée du travail, aux congés et aux repos, ainsi qu'aux accords en matière

« Les établissements hospitaliers à but non lucratif bénéficieront des mesures de renforcement de la négociation d'entreprise »

d'emploi. Pourquoi ? Tout simplement parce que c'est sur ces sujets que les entreprises vont bénéficier de nouvelles marges de manœuvre avec la loi « Travail ». Il est donc souhaitable qu'elles puissent se reposer sur des accords largement signés. Après un premier bilan d'étape en 2019, le principe majoritaire sera ensuite étendu aux autres chapitres du Code du travail au fur et à mesure des travaux de refonte prévus par le projet de loi.

Le secteur d'activité qui est celui de la FEHAP assiste depuis quelques années à une profonde reconfiguration, au travers d'opérations de coopération revêtant

diverses formes. Quel pourrait-être, d'après vous, l'impact du projet de loi sur cette évolution de notre secteur ?

Le secteur des établissements hospitaliers à but non lucratif fait face depuis quelques années à des défis majeurs, financiers d'abord, mais aussi de réorganisation territoriale et d'évolution de l'offre de soins. Ce sont ces défis qui ont conduit à expérimenter de nouvelles formes de coopérations avec le secteur public et le secteur lucratif notamment.

Soyons clair : la loi « Travail » n'a pas vocation à apporter de réponses directes aux questions de statut ou de gouvernance qui sont apparues à l'occasion de ces coopérations. Néanmoins, dans la mesure où les établissements hospitaliers à but non lucratif relèvent pour leur fonctionnement du droit privé, ils bénéficieront des mesures de renforcement de la négociation d'entreprise, qui ont justement été pensées pour permettre aux acteurs économiques de s'adapter plus rapidement et plus facilement aux évolutions de leurs secteurs d'activité. De manière générale et au-delà des questions de coopération, la loi « Travail » vise à favoriser le dialogue social au sein des structures économiques pour que des compromis intelligents et équilibrés, pendant les périodes difficiles, mais aussi les périodes de développement, soient trouvés. ✕