

Jacques Mairé  
UNSA

Pour l'UNSA, la loi du 4 mai 2004 est doublement hémiplogique.

Nous pensons qu'elle n'aborde pas réellement le rapport entre la loi et le contrat. Ce que souhaitait aussi le MEDEF, mais nous pensons que ce dernier serait plus convaincant s'il ne réclamait pas systématiquement depuis le début de la nouvelle législature, des lois pour défaire les lois précédentes. Le fiasco de la négociation sur les restructurations et le grand cirque sur les 35 heures en sont une éclatante démonstration.

Enfin et surtout la loi, qui tente, avec beaucoup de défauts, de régler le problème de la légitimité des accords, n'a pas osé aborder celui de la légitimité des acteurs. Mais comme, à l'évidence, les deux sont liés, elle traite de la question en négatif en remettant en cause, sans le dire, la notion de la présomption irréfragable de représentativité. Comme l'a fort bien analysé J.E. Ray dans Droit social, au niveau de l'entreprise, la représentativité « pré-établie » permet d'entrer dans la négociation mais ne suffit plus pour conclure et valider l'accord. Pour ces deux phases essentielles de la pratique contractuelle, il faudra soit une majorité électorale reconnue, soit l'absence d'une opposition majoritaire exprimée, soit un référendum. Grâce à la présomption irréfragable de représentativité, on est toujours membre du club, mais cela ne suffit pas pour jouer la partie.

Au niveau des branches, le verrou de l'accord conclu par une majorité des organisations syndicales est bien solidement posé, néanmoins le législateur a introduit la possibilité pour les partenaires d'en décider autrement et de préférer la majorité électorale. Cette opportunité sera peu utilisée, il n'empêche qu'elle existe.

Que peut-il sortir de tout cela ? Peut-être rien ou pas grand-chose. Ceux qui veulent négocier et conclure, continueront, ceux qui préféreront s'opposer pourront contester les accords devant les salariés mais sans aller jusqu'à utiliser formellement leur droit d'opposition.

Nous pensons que, malgré ses dangers et ses imperfections, le nouveau dispositif doit être utilisé. Il peut amener progressivement à changer les pratiques syndicales :

rechercher les convergences en vue de construire une majorité capable de négocier, mais aussi chez les employeurs : mieux apprécier l'espace possible d'un compromis avec une coalition majoritaire.

La notion de rapport de force peut ainsi évoluer mais la loi ne garantit pas une telle évolution. C'est pourquoi, son titre I, sur la formation professionnelle ne pourra être concrétisé notamment sur le nouveau droit individuel que s'il est porté par la négociation de branches et d'entreprises.

Enfin, la réforme de la négociation collective réclame un volet territorial, sans parler de l'échelon européen, il devient nécessaire de penser, expérimenter, et étendre la négociation au niveau des territoires.

En effet, un bon nombre de droits et garanties collectives ne pourront plus être assurés et développés par la seule convention collective, l'accord d'entreprise voire même par certaines dispositions du code du travail.

La loi du 4 mai 2004 ouvre une phase qui devra se poursuivre par d'autres négociations et d'autres législations.