

Audition par la commission « Accords collectifs et Travail »

Lundi 6 juillet à 16h45

1. En tenant compte des réformes récentes (ou en cours), quels principaux enjeux et quelle finalité pour la négociation collective en France ?

La commission pose la question du rôle de l'Etat et de la loi dans la régulation de l'économie et du social. En France, le droit social, et notamment le droit du travail, est essentiellement d'origine réglementaire (dans le code et les règlements). Exemples: droit en matière de durée du travail (heures supplémentaires, organisation des horaires), de salaire minimum (règles d'indexation fixées dans la loi), sur les seuils (leur niveau pour l'obligation d'avoir des IRP est fixé dans la loi)...

Outre la faiblesse historique du taux de syndicalisation en France (qui alimente la faiblesse du droit conventionnel), c'est dû au fait que le législateur français ne se contente pas de définir les principes fondamentaux, selon la logique de la Constitution de 1958 sur le partage entre loi et règlement (on peut d'ailleurs regretter que le juge constitutionnel n'ait pas été plus rigoureux), mais se comporte quasiment en chef de bureau et entre dans un grand luxe de détail. Résultat, des lois très détaillées appellent des textes réglementaires d'application eux-mêmes très détaillés. Cela génère des coûts (de formation, de personnel) qui pèsent sur les acteurs économiques et peuvent rebuter à l'heure de comparer les lieux d'investissement. De surcroît, les nouvelles lois n'abrogent pas nécessairement les précédentes, ce qui aboutit à une superposition de textes, parfois contradictoires. Exemple: en matière d'IRP, parce qu'on n'a pas réformé toutes les instances en même temps, on se retrouve avec des règles de fonctionnement différentes entre CHSCT et CE (par ex pas même durée de mandat).

Le droit du travail a été construit dans le but essentiel de protéger les salariés, considérant le contrat de travail comme asymétrique. Il a négligé la nécessité première de créer des emplois. L'équilibre actuel entre la protection des salariés et la nécessité de permettre aux entreprises de se développer n'est pas satisfaisant, laissant du coup à l'extérieur du marché de l'emploi une grande partie de la population (jeunes, seniors, peu qualifiés)

Au-delà, notre droit du travail se caractérise surtout par sa très forte insécurité, plus aigüe que dans d'autres domaines. Les normes applicables dans l'entreprise en matière de travail se caractérisent en effet par de nombreuses sources, dont l'imbrication est devenue un facteur supplémentaire de complexité: aux côtés des sources traditionnelles que sont la loi, le règlement, la convention et l'accord collectif, déclinés à plusieurs niveaux, s'ajoutent également les sources professionnelles unilatérales (usages d'entreprises, règlement intérieur). **Sur ce terrain mouvant, le juge joue un rôle central, qui loin de rendre plus stable les règles, ajoute souvent à l'insécurité.** Il faut en moyenne 4 à 5 ans pour que le juge de Cassation statue et que les acteurs dans l'entreprise soient fixés sur la portée du droit applicable. Exemple: les arrêts du 23/5/2013 et du 15/10/2014 ont ainsi conforté la rupture conventionnelle issue du 25 juin 2008.

Cette insécurité a été renforcée compte tenu de la prise en compte par la Cour de cassation des normes européennes et internationales, le conduisant du coup à remettre en cause des lois pourtant validées par le Conseil constitutionnel et **a annihilé le travail des partenaires sociaux.**

Exemple : la remise en cause des conventions collectives de branche mettant en place **les forfaits jours pour les cadres autonomes** (quasiment toutes ont été retoquées, à l'exception de la banque et métallurgie), plus de 15 ans après leur conclusion, au nom de la charte sociale européenne et de la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs.

Cela pose la question de l'application dans le temps des décisions du juge. Alors que le juge constitutionnel peut prévoir que l'effet de ses décisions ne concerne que les nouvelles affaires, **l'effet des jugements de la Cour de cassation est immédiat et s'applique à l'ensemble des litiges en cours, ce qui peut profondément déstabiliser les entreprises.**

Résultat, cette incertitude pèse sur les choix et entraîne des comportements conservateurs : les intéressés, en l'espèce les entreprises, préfèrent ne se pas se servir des instruments consacrés par le texte dès lors qu'ils doutent des conditions de leur application et du régime que la Cour de Cassation sera conduite à dégager. Exemple de paralysie : les accords de mobilité interne de la loi de sécurisation de l'emploi, s'agissant du motif économique.

Aujourd'hui les mutations profondes de la vie économique appellent des transformations importantes du droit social. A défaut, les règles juridiques ne seraient plus en phase avec le contexte auquel elles sont destinées. Elles n'ont pas par exemple intégré certaines évolutions comme le développement des technologies numériques. De surcroît, il faut veiller à ce que la vocation protectrice nécessaire du droit du travail ne se traduise pas par des rigidités qui freinent les évolutions économiques, brident la croissance et fragilisent la situation des travailleurs, en particulier ceux dont le pouvoir de négociation est le plus réduit (les peu qualifiés). Exemple de l'impact économique de la rigidité de la législation en matière de licenciement : parmi les pays de l'OCDE, on observe une corrélation négative entre le taux d'emploi et le niveau des rigidités.

Pour l'Afep, les principaux enjeux et finalités d'une refondation de la manière dont se crée la norme dans le champ social et de la négociation collective sont donc pluriels :

- Garder un droit du travail protecteur des salariés, conservant les principes du pacte social français mais débarrassé des considérations liées à la diversité des situations qui doivent être renvoyées au droit conventionnel ou contractuel ;
- Dans un environnement économique de plus en plus concurrentiel et mouvant, **avoir un droit du travail plus adapté à la réalité du terrain et surtout permettant des évolutions beaucoup plus rapides**, donc source d'efficacité sociale et économique. Aujourd'hui il est vital de pouvoir s'adapter vite pour une entreprise : or, à titre d'exemple, on a mis 21 ans pour porter le seuil de la DUP de 200 à 300 salariés ! La rigidité de notre droit est aujourd'hui devenue un handicap.
- L'accord collectif étant forcément issu d'un compromis, **avoir des normes plus acceptées par les acteurs de l'entreprise et donc des règles mieux appliquées** (alors que la loi est subie) ;
- Avoir un **droit du travail plus stable dans le temps et réduire les risques et les incertitudes de la judiciarisation** car la boulimie législative qui fait intervenir la loi dans les domaines relevant davantage du contrat ou du règlement conduit à rendre totalement virtuel le principe selon lequel « nul n'est censé ignorer la loi ».

2. Etant donné les évolutions récentes, pensez-vous qu'il soit souhaitable de modifier le champ de la négociation collective

a) sur quels champs pourrait-on envisager une extension de la négociation collective par rapport à la loi ?

Premièrement, il conviendrait d'améliorer la qualité de la loi :

- De ce point de vue, l'obligation d'avoir une étude d'impact préalable, qui s'applique maintenant pour les propositions de loi ainsi que la publication des avis du Conseil d'Etat sur les projets de loi, constituent des avancées très positives ;
- Pour éviter les superpositions de textes, parfois contradictoires, il serait utile de prévoir qu'une loi nouvelle doit nécessairement abroger une plus ancienne, en s'inspirant du principe « *one in, two out* » en vigueur au Royaume-Uni en matière de simplification ;
- **Il convient également que le législateur prenne en compte de manière systématique les accords existants dans l'entreprise, au risque sinon de décourager toute initiative conventionnelle.** Le Gouvernement l'a fait dans le projet de loi sur le dialogue social pour les commissions paritaires régionales (« *sauf accord existant portant sur un sujet similaire* »). Mais cela n'a pas été le cas pour les accords sur la compensation de la pénibilité en vigueur dans certaines branches/entreprises (dispositif de cessation anticipée d'activité), ce qui va obliger ces entreprises soit à payer 2 fois soit à devoir renégocier leurs accords d'entreprise. Il conviendrait que les dispositions légales préservent les accords négociés qui portent sur les mêmes sujets

Deuxièmement, le droit conventionnel devrait être étendu à d'autres domaines que ceux actuellement en vigueur. Le droit réglementaire s'appliquerait seulement en l'absence de droit conventionnel. Le rôle de l'Etat doit être de fixer les grands principes, et ensuite de laisser vivre les acteurs sociaux et la négociation.

Le droit du travail connaît depuis plusieurs années la technique de la dérogation, qui s'est exprimée en priorité dans le domaine de la durée du travail. Depuis les lois Auroux de 1982, les domaines de celle-ci, et à l'intérieur de chaque thème d'application, le degré d'autonomie de l'accord, donc de résistance au règlement, n'ont cessé d'augmenter. L'autonomie du contrat collectif s'exerce désormais à l'égard des accords de rang supérieur depuis la loi Fillon de 2004. Par ailleurs, on a assisté avec la loi de 2008 à un début de renversement de la hiérarchie des normes (l'accord d'entreprise étant la source de droit commun, la convention de branche ne s'appliquant qu'à défaut et la loi qu'en l'absence d'accord), circonscrite toutefois pour le moment en matière de durée du travail (suppléativité de la loi), par exemple sur le niveau du contingent.

Toutefois, si la dérogation est possible par accord collectif, elle doit être expressément prévue par la loi pour être autorisée: c'est ainsi que le PL sur la modernisation du dialogue social, en cours d'examen au Parlement, ouvre un nouveau champ à la dérogation en matière de dialogue social dans l'entreprise, en prévoyant la possibilité de regrouper les IRP (dans les entreprises de +300 salariés) ou de modifier la périodicité des négociations obligatoires ou sur le champ des consultations.

Par ailleurs, même dans les domaines où la dérogation est possible, le législateur est souvent réticent à aller au bout de sa démarche. Exemples: s'agissant du niveau de majoration des heures supplémentaires, en cas d'accord de branche, c'est lui qui prime par rapport à l'accord d'entreprise (pas d'inversion de la hiérarchie des normes). S'agissant des salariés à temps partiel, la loi de sécurisation de l'emploi a certes sécurisé juridiquement les avenants temporaires permettant d'augmenter la durée de travail, mais cela reste du domaine exclusif de la branche, cette possibilité n'étant pas ouverte aux accords d'entreprise.

Surtout, l'encadrement réglementaire reste très rigoureux, y compris en matière de durée du travail où l'on a pourtant été le plus loin en termes de dérogation : le seuil de déclenchement des heures supplémentaires est fixé par la loi à 35 heures et ne peut être modifié par accord ; même chose pour le niveau de la contrepartie en termes de repos pour les heures supplémentaires au-delà du contingent. En matière de **fixation des congés**, les entreprises restent extrêmement contraintes (par exemple, le code du travail oblige les entreprises à obtenir un avis favorable des délégués du personnel lorsque le fractionnement du congé principal s'accompagne de la fermeture de l'établissement). Sur le **budget des œuvres sociales**, l'entreprise ne dispose d'aucune marge de manœuvre, alors même que dans certaines situations économiques, il pourrait être utile d'y toucher plutôt que de supprimer un 13^{ème} mois.

Il convient donc d'aller beaucoup plus loin dans le développement du droit d'origine conventionnelle. Plutôt que de procéder au gré des réformes législatives du code du travail à créer de nouveaux espaces de dérogation, sujets par sujets, ce qui cristallise à chaque fois une forte opposition, **une approche plus systémique serait préférable : prévoir que le contrat collectif permet de déroger à toute disposition du code du travail, à l'exception de dispositions relevant de l'ordre public qu'il conviendrait de définir**, soit directement dans la loi (droit de grève, règles en matière d'hygiène et sécurité, règles en matière de repos minimums fixées par le droit européen, interdiction de toute forme de discrimination et du harcèlement) soit par accord national interprofessionnel. Cela s'appliquerait à tous les sujets, y compris sur la fixation du seuil de déclenchement des heures supplémentaires qui serait renvoyé à un accord car il n'y a aucune raison que cela relève de la loi (cela ne relève pas du domaine de la protection de la santé des salariés). De même pour l'organisation du dialogue social dans l'entreprise, est-ce à la loi de fixer le nombre de commissions internes obligatoires du CE, leurs heures de délégation... ?

Evidemment une telle révolution juridique et culturelle soulève plusieurs questions importantes:

- Comment faire pour faciliter la conclusion d'accord ? En Allemagne, il existe des possibilités de recourir à des médiateurs pour faciliter la conclusion d'un accord, on pourrait s'en inspirer en France. Il conviendrait également d'élargir les possibilités de passer par des modes de consultation directe des salariés, y compris dans les plus grandes entreprises ;
- Que faire en l'absence d'accord ? Les règles supplétives, applicables à défaut d'accord, doivent être simples et peu détaillées, pour en faciliter la compréhension et leur mise en œuvre par l'entreprise.
- Cela pose également la question de la **qualité des acteurs de la négociation**, et notamment du côté des organisations syndicales. Il faut qu'elles soient davantage incitées à représenter les intérêts d'une plus grande partie de leurs adhérents potentiels mais aussi des personnes en dehors de l'emploi. **La décentralisation de la norme impose une « montée en gamme » du côté des négociateurs, tant syndicaux que patronaux.** On peut toutefois espérer que les acteurs sociaux sont plus matures, le succès des PSE négociés étant un indicateur positif ;
- Il convient que le juge accompagne cette montée en puissance de la négociation collective qui pendant trop longtemps a été regardée avec méfiance. L'évolution de la jurisprudence de la Cour de Cassation sur les avantages catégoriels avec l'arrêt du 27 janvier dernier est une nouvelle positive, puisqu'elle reconnaît désormais que lorsque la différence de traitement trouve sa source dans un accord collectif, celle-ci est présumée légitime, charge à celui contestant le bien fondé des différences de traitement de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle.

b) quel rôle pour la négociation interprofessionnelle nationale ?

Faisant suite à l'épisode CPE et à la loi Larcher, le recours à la négociation interprofessionnelle préalable comme méthode de réforme dans le champ social s'est progressivement développé, l'objectif étant par ce biais de permettre une **meilleure acceptabilité sociale de la réforme**. En créant un temps de refroidissement, cette période réservée aux partenaires sociaux doit éviter l'emballement médiatique et permettre aux experts de réfléchir à la faisabilité des projets envisagés, à leurs conséquences sociales et financières.

La négociation interprofessionnelle a abouti à des accords significatifs : loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail, celle du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale, la loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi.

Toutefois, au regard notamment de l'échec de la dernière négociation sur le dialogue social, plusieurs questions se posent :

- La négociation interprofessionnelle peut être elle-même source de complexité et a la même difficulté que la loi à appréhender la complexité et la diversité des situations ;
- **Le rythme de la négociation interprofessionnelle n'est pas forcément adapté aux besoins d'évolutions des entreprises.** Il y a aujourd'hui un embouteillage au niveau des négociations interprofessionnelles, à la fois compte tenu des saisines faites par le Gouvernement, souvent dans l'urgence, et aussi compte tenu des négociations régulières imposées (retraites complémentaires, assurance chômage). **Il conviendrait de limiter les négociations interprofessionnelles à quelques grands sujets transversaux (par exemple la formation) et de laisser aux branches et aux entreprises le soin de s'organiser.** Exemple : était-il pertinent de prévoir dans un ANI un plancher de 24h hebdomadaire pour les salariés à temps partiel ?
- Se pose le problème de la retranscription des ANI par le législateur qui s'éloigne parfois de la rédaction de l'accord (par exemple pour l'ANI de 2013 sur les accords de mobilité interne sur la cause du licenciement). Mais cela se heurte à l'impossibilité de limiter le pouvoir d'amendements des parlementaires.

c) quelles sont les finalités et missions actuelles des conventions de branches ? les remplissent-elles ? à quelles conditions devraient-elles répondre pour remplir ces missions ?/ d) sur quels champs de la négociation collective, l'accord d'entreprise vous paraît-il particulièrement adapté ? Mieux adapté que l'accord de branche ? /e) quels sont les rapports de droit qui doivent exister entre accord de branche et accord d'entreprise ?

S'agissant de l'articulation accord de branche et accord d'entreprise, l'Afep considère que :

- **Il faut privilégier l'accord d'entreprise**, à l'exception des règles visant à lutter contre des formes de dumping entre entreprises relevant d'un même secteur ou à instaurer des dispositifs de mutualisation (par exemple en matière de formation). A l'inverse, il n'y a aucune raison que les possibilités de conclure des avenants temporaires pour augmenter la durée de travail des salariés à temps partiel soient limitées aux accords de branches.
- Aujourd'hui les possibilités ouvertes par la loi Fillon de 2004 pour les accords d'entreprise de déroger aux accords de branche (remise en cause du principe de faveur de la règle supérieure) sont peu utilisées car les organisations syndicales demandent systématiquement que les accords mentionnent explicitement qu'on ne peut pas y déroger par accord d'entreprise. C'est donc une souplesse quasi virtuelle. Pourquoi ne pas faire sauter ces clauses au niveau de l'entreprise par accord majoritaire ?

- Il existe aujourd'hui des obligations de négociation au niveau de la branche et de l'entreprise qui se superposent (par exemple sur l'égalité hommes-femmes, handicap). Il conviendrait de clairement distinguer ce qui relève de la négociation obligatoire d'entreprise et ce qui relève de la négociation de branche.
- Il conviendrait aussi de revoir la loi Fillon de 2004 sur l'articulation accord de branche et accord de groupe. Alors que cette loi a consacré l'existence des accords de groupe et posé un principe d'équivalence – accord de groupe et accord d'entreprise sont placés sur le même plan et produisent des effets identiques – l'accord de groupe ne peut toujours pas valablement déroger aux conventions de branche sauf si celles-ci le prévoient expressément. Il conviendrait de retenir, pour les accords de groupe, une règle d'articulation avec les accords de niveau supérieur identique à celle existant pour les accords d'entreprise, c'est-à-dire l'autorisation tacite de déroger.

d) quelle doit être la place de l'accord majoritaire ?

Aujourd'hui, le droit commun en matière de négociation collective est l'accord avec une majorité d'engagement à 30% et un droit d'opposition à 50%. Mais l'accord majoritaire, qui était au départ une exception, tend à s'imposer de plus en plus au fur et à mesure des textes: pour les accords de maintien dans l'emploi, pour le regroupement des IRP dans les entreprises de plus de 300 salariés, pour modifier le rythme des négociations obligatoires...De surcroît, certaines entreprises (par exemple Thales) se sont imposées de manière volontaire de ne signer que des accords majoritaires, y voyant un moyen de s'assurer des organisations syndicales plus participatives dans la mise en œuvre de l'accord.

Toutefois, les entreprises de l'Afep ne sont pas favorables à ce que l'accord majoritaire devienne, à ce stade, la règle de droit commun car cela risquerait de bloquer la négociation et les possibilités de conclure un accord (par exemple si une organisation syndicale fait à elle seule plus de 50% des voix).

Il nous semble que l'accord majoritaire est légitime dès lors qu'il s'agit de remettre en cause des dispositions du contrat de travail en matière de rémunération/durée du travail (accords de maintien dans l'emploi) ou sur l'organisation des IRP. En revanche, c'est plus discutable quand il s'agit seulement d'organiser un autre regroupement des négociations obligatoires, comme c'est le cas dans le PL dialogue social. **Il conviendrait donc de limiter le recours à l'accord majoritaire aux situations dans lesquelles les droits des salariés sont directement impactés.**

e) quelle articulation entre accord d'entreprise et contrat de travail ?

Aujourd'hui, la principale source de résistance à l'accord collectif, c'est le contrat de travail dont le juge fait une interprétation très protectrice pour le salarié. Les possibilités par accord collectif de modifier certains aspects du contrat sont limitées, et renvoie à une distinction subtile et complexe faite par le juge entre le changement des conditions de travail, qui peut être imposé par l'employeur, et la modification du contrat, qui nécessite l'accord du salarié. Dans cette 2^{ème} hypothèse, en cas de refus du salarié, le licenciement risque d'être prononcé sans cause réelle et sérieuse. Il a fallu ainsi une intervention législative (loi Warsman) pour que le passage à la modulation du temps de travail cesse d'être en soi une modification du contrat de travail (nécessitant donc l'accord individuel de chaque salarié).

Cette « résistance du contrat de travail » va trop loin dans un contexte où l'on cherche à valoriser des outils conventionnels permettant de maintenir l'emploi que ce soit les accords de mobilité interne ou les accords de maintien dans l'emploi. Ces 2 outils, issus de la loi de 2013 sur la sécurisation de l'emploi, n'ont malheureusement pas rencontré le succès, compte tenu notamment des incertitudes entourant la motivation économique des licenciements prononcés en cas de refus

du salarié de se voir appliquer à son contrat de travail les clauses de l'accord. Dans les 2 cas, le contrat de travail individuel prime sur l'accord collectif, ce qui semble d'autant plus problématique s'agissant d'accord majoritaire. La primauté du contrat de travail devrait être limitée à quelques sujets précis.

C'est une question de culture juridique. En France, le sujet est d'abord jurisprudentiel : le juge est convaincu qu'en défendant le contrat de travail, il défend l'emploi, ce qui constitue un anachronisme et un contre-sens.

Si l'on veut faire évoluer les choses, il nous semble nécessaire de clarifier cette articulation entre l'accord collectif et le contrat de travail sur au moins 2 points :

- quelle est la nature de la rupture avec le salarié si celui-ci refuse l'application d'un accord collectif ? Faut-il maintenir le licenciement ou passer à une rupture non imputable à l'employeur ?
- Jusqu'où peut-on aller dans la modification du contrat par accord ? quelles sont les dispositions minimales en dessous desquelles on ne peut pas aller ?

3. De façon concrète, quelles sont les évolutions nécessaires pour les conditions de la négociation :

a) à quel niveau négocier : dans l'entreprise / groupe / établissement / territoire ... ?

Dans la logique de la loi de 2008, l'accord d'entreprise doit être privilégié car c'est lui qui permet de trouver les équilibres au plus près des besoins du terrain et des attentes des salariés.

Dans les grandes entreprises, **la négociation de groupe peut être préférée dans certains cas**, car elles peuvent avoir besoin d'avoir des dispositions cohérentes dans l'ensemble de leurs entreprises. Or, alors même que le code du travail stipule clairement que l'accord de groupe emporte les mêmes effets juridiques qu'un accord d'entreprise, trop souvent la loi omet de mentionner la négociation de groupe parmi les possibilités permettant de déroger à la loi : ainsi le PL sur la modernisation du dialogue social omet de faire référence à l'accord de groupe pour fusionner les instances dans les entreprises de plus de 300 salariés, alors que sont explicitement visées l'accord d'entreprise et l'accord d'établissement.

Il pourrait être aussi utile de prévoir la possibilité, dans les entreprises qui le souhaitent, de faire remonter les négociations obligatoires au niveau du groupe, par exemple la négociation sur la rémunération ou sur l'égalité professionnelle. De même pour les accords de mobilité interne qui sont aujourd'hui limités au périmètre de l'entreprise, pourquoi ne pas prévoir qu'ils puissent s'appliquer au niveau du groupe ? Il conviendrait toutefois de clarifier les conséquences d'une évolution du périmètre du groupe, par exemple lorsqu'une filiale sort du groupe.

b) quels moyens pour la négociation ?

c) quel accompagnement par l'Etat ? par les branches ? autres ?

Face à des négociations de plus en plus nombreuses et techniques, aux conséquences juridiques parfois complexes, les entreprises, y compris les grandes, peuvent avoir besoin d'un accompagnement de l'administration. Or, l'administration est encore assez réticente à s'engager sur l'interprétation de telle ou telle disposition, notamment par rapport au contrôle du juge.

Comme dans le champ des contrôles Urssaf, il serait intéressant de **développer la technique du rescrit**, voire des dispositifs d'homologation, **en matière de négociation collective**. Un tel dispositif

d'homologation/rescrit existe pour les accords sur les séniors ou en matière d'intéressement, et fonctionne plutôt bien. **Cela pose toutefois la question de la sécurisation juridique pour l'entreprise en cas de contentieux** : à cet égard, le contentieux administratif autour des accords PSE n'est pas encore totalement stabilisé. De même les entreprises restent inquiètes sur la sécurisation juridique des référentiels de branche homologués pour évaluer l'exposition à la pénibilité de leurs salariés.

Compte tenu du rôle central du juge, pourquoi ne pas prévoir aussi en amont la possibilité de consulter le juge en cas de question sur l'interprétation d'une norme ?

d) quel accompagnement spécifique pour les PME/TPE ?

e) quel contrôle de la négociation ? quel régime de sanctions, conditionnalité ?

Il faut avoir conscience que les dispositifs de sanctions (sous forme de pénalité financière) ont pu avoir un effet contre-productif, en donnant lieu à de « faux accords » dans les entreprises pour échapper à la pénalité. Le nombre des accords conclus au niveau des entreprises n'est pas forcément gage de qualité. **Cela pose en réalité la question des obligations de négociation dans une économie libérale. Il faut donner de la liberté aux entreprises en matière de fixation de l'agenda social et sortir de la logique d'une « négociation administrée ».**