

## **Histoire du droit conventionnel en agriculture**

Au cours de tout le 19<sup>ème</sup> siècle la fixation des salaires, par ce que l'on appelait les « tarifs » a été l'occasion de nombreux conflits qui ont abouti à la reconnaissance du droit de coalition en 1864, puis à la loi sur les syndicats en 1884.

C'est à partir de la loi sur les syndicats que ceux-ci ont été en mesure d'engager des négociations sur la révision des tarifs salariaux de manière légale. Auparavant, il y avait en fait de telles négociations ; les « tarifs » étaient illégaux en droit, mais avaient une existence de fait et faisaient parfois l'objet d'une homologation par les préfets ou les maires.

Les premiers accords collectifs ont été conclus à la fin du 19<sup>ème</sup> siècle (bûcherons du Cher et de la Nièvre en 1891, feuillardiers du Limousin en 1899) et au début du 20<sup>ème</sup> siècle à l'exemple de l'accord signé par les ouvriers vignerons du Midi en 1904 qui mettait fin à un long mouvement de grève.

De 1891 à 1913, les signatures de conventions collectives se multiplièrent, favorisées par la procédure de conciliation instituée par la loi du 27 décembre 1892. De 34 conventions signées en 1893, on passe à 252 en 1910 et 202 en 1911. Les plus importantes conventions étaient celles concernant les mineurs du Nord et du Pas-de-Calais, dites « Conventions d'Arras », dont la première intervint le 29 novembre 1891.

La définition d'un cadre juridique pour cette nouvelle forme de contrat devenait nécessaire. Un projet de loi fut examiné par la Chambre des députés en 1913 et adopté par la commission du travail sur le rapport du député de la Seine Groussier, mais la guerre retarda la procédure, et ce texte ne fut adopté et promulgué qu'en 1919, sous le ministère de Clemenceau. C'est la loi du 25 mars 1919.

Jusqu'en 1919, la pratique de la négociation collective manquait de base légale. Les tribunaux appliquaient le droit commun des contrats, se refusant à reconnaître la primauté de l'accord collectif sur le contrat de travail. Le principe de l'effet relatif des contrats était respecté dans la mesure où seuls les membres des groupements signataires étaient tenus par les stipulations conventionnelles.

### ***La reconnaissance de l'effet normatif***

Grâce à la loi du 25 mars 1919 qui concerne les professions agricoles au même titre que les autres secteurs économiques, la convention collective acquière, pour la première fois, un effet normatif propre. La loi prévoit que les clauses du contrat de travail contraires à celle de la convention collective sont réputées non écrites et remplacées de plein droit par les dispositions correspondantes de la convention collective.

Cette loi s'avéra néanmoins insuffisante au point de tomber très vite en désuétude.

### ***Commission mixte et procédure d'extension***

La crise des années 30 allait pousser les syndicats de salariés à réclamer un droit conventionnel doté d'une plus grande efficacité ; ce sera la loi du 24 juin 1936 qui intervient dans le contexte de la victoire électorale remportée le 5 mai 1936 par la coalition du « front populaire ».

Cette loi instaure une commission mixte où est négociée la convention collective. Le contenu de la convention, tout en étant librement décidé par les parties contractantes, doit obligatoirement comporter diverses clauses concernant l'essentiel des rapports de travail (les règles d'établissement des conventions collectives, la liberté syndicale, les délégués du personnel, et le réajustement des salaires).

La principale innovation de la loi de 1936 est d'avoir permis à l'autorité publique de procéder par arrêté ministériel à l'extension de la convention collective, dès l'instant où elle a été signée par les

syndicats et groupements d'employeurs représentatifs.

Mais les professions agricoles furent écartées du champ d'application de cette loi. Elles pouvaient néanmoins continuer à négocier dans le cadre de la loi de 1919, dont les dispositions restaient en vigueur. Dans ces conditions, le bilan pour les professions agricoles fut aussi médiocre que celui portant sur la période 1919 – 1936.

### ***Fin de l'extension pour des conventions agréées par l'autorité publique***

La loi du 23 décembre 1946 instaurait une technique conventionnelle extrêmement rigide. Pas de liberté contractuelle : la conclusion de la convention requiert l'agrément des autorités publiques qui rend inutile la procédure d'extension. Pas d'initiative dans le contenu : la loi fixe les points qui doivent figurer dans la convention et exclut la matière capitale de la fixation des salaires. Une commission supérieure des conventions collectives (ancêtre de la CNNC) était instituée par les articles 2 et 3 de la loi.

Cette loi, due à l'initiative du 4<sup>ème</sup> gouvernement provisoire que présidait Léon Blum, n'a donné lieu qu'à l'agrément d'un nombre réduit de conventions : banques, textile, manutention dans les ports auxquelles il faut ajouter la convention du 14 mars 1947 instituant le régime de retraite des cadres.

Malgré ces résultats médiocres, la loi de 1946 a donné un nouveau départ à la négociation collective. La loi donnait au ministre le pouvoir de convoquer des commissions mixtes chargées de négocier les conventions nationales des branches d'activité au niveau national.

La loi de 1946 ne s'appliquait pas aux professions agricoles, le législateur ayant estimé que ces professions se prêtaient mal à un type de convention dont le champ d'application devait être uniquement national. De plus, une ordonnance du 7 juillet 1945 venait de donner aux employeurs et salariés agricoles le moyen de régler, par département, les conditions de travail en agriculture. Les règlements de travail négociés au niveau des départements pouvaient être rendus obligatoires par des arrêtés préfectoraux, après consultation des ministères intéressés. D'où un développement du dialogue social en agriculture essentiellement départemental.

### ***Retour à la liberté contractuelle***

La loi du 11 février 1950 intègre les professions agricoles dans son champ d'application et marque le retour à la libre négociation des conditions de travail, y compris le montant des salaires. De la loi de 1936, le législateur a conservé la procédure d'extension, distinguant ainsi 2 types de conventions collectives : la convention collective ordinaire, libre contrat entre les signataires et la convention susceptible d'extension dont le champ d'application territorial ne devait pas excéder le cadre du département ou de la région, sauf pour les organismes professionnels.

Le bilan de la loi de 1950 a été très positif, en ce qui concerne les professions agricoles, car les conventions collectives vont se multiplier. En 1962, seules 13 conventions collectives avaient été signées et 5 ans plus tard on en recensait 168.

### ***La reconnaissance du droit à la négociation collective dans la branche et dans l'entreprise***

La loi du 13 juillet 1971 reconnaît, pour la première fois, l'existence d'un droit des travailleurs à la négociation collective, en même temps qu'elle élargit le domaine de la négociation au niveau de l'entreprise et de l'établissement.

Cette loi fut importante pour les professions agricoles, car elle permettait l'extension de conventions nationales pour l'ensemble des secteurs professionnels agricoles. De plus, elle instaurait une procédure spéciale, pour les professions agricoles, qui permettait aux Préfets d'étendre les avenants salariaux aux conventions départementales préalablement étendues par arrêté ministériel.

La loi du 13 novembre 1982 crée des obligations de négocier à la charge des employeurs. La

volonté du législateur a été de donner un nouvel essor à la négociation collective, afin qu'une très grande majorité des salariés soient couverts par des normes conventionnelles. D'où l'obligation pour les employeurs de négocier dans la branche et dans l'entreprise.

La loi de 1982 consacre la dualité des niveaux de négociation. Mais la loi subordonne la convention d'entreprise à la convention de branche et confère aux syndicats représentatifs le monopole de la signature des conventions.

### ***Principe majoritaire et remise en cause de la hiérarchie des conventions collectives***

La loi du 4 mai 2004 vise à clarifier le rapport entre les responsabilités de l'État et celles des partenaires sociaux ainsi qu'à définir les règles de la négociation collective.

La loi consacre deux innovations préconisées par les partenaires sociaux : la reconnaissance partielle du principe majoritaire en donnant la possibilité aux conventions de branche et aux accords professionnels étendus de subordonner la validité des accords d'entreprises à la signature de syndicats représentatifs ayant recueilli au moins 50% des suffrages exprimés aux élections professionnelles et la reconnaissance de modes alternatifs de négociation collective dans les entreprises dépourvues de représentation syndicale.

Elle affaiblit la hiérarchie des normes en ouvrant largement la faculté de déroger par accord d'entreprise aux dispositions de la convention de branche et à de nombreuses dispositions légales.

### ***La modernisation du dialogue social et de la représentativité syndicale et patronale***

La loi du 31 janvier 2007 de modernisation du dialogue social rend obligatoire une phase de concertation avec les partenaires sociaux avant tout projet gouvernemental de réforme dans les domaines des relations du travail, de l'emploi ou de la formation professionnelle, en vue d'une éventuelle négociation collective nationale et interprofessionnelle. Les partenaires sociaux sont en l'occurrence les organisations syndicales de salariés et d'employeurs interprofessionnelles reconnues comme représentatives au niveau national.

La loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail reprend l'essentiel de la position commune signée le 10 avril 2008. La loi renove les règles applicables aux organisations syndicales et a pour objectif de conférer une légitimité accrue aux acteurs sociaux et à leurs accords conclus aux différents niveaux : interprofessionnel, branche ou entreprise.

La validité d'un accord est désormais subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages aux élections professionnelles. Cette minorité qualifiée ne peut pas cependant imposer sa volonté à la collectivité des salariés car les syndicats représentatifs ayant recueilli 50 % des suffrages aux élections professionnelles peuvent s'opposer à l'entrée en vigueur de l'accord signé.

La loi facilite également la conclusion des accords collectifs d'entreprise en l'absence de délégué syndical. Les dispositions concernant le temps de travail renforcent la primauté des accords d'entreprise au détriment des accords de branche.

Le secteur agricole a fait l'objet d'un traitement spécifique dans la mise en œuvre de la réforme de la représentativité syndicale prévue par la loi du 15 octobre 2010 par la création d'une branche de la production agricole et la prise en compte dans la mesure de l'audience des résultats des élections aux chambres départementales d'agriculture.

Les lois du 5 mars 2014 et du 8 août 2016 créent pour la première fois un cadre juridique pour la représentativité patronale pour la négociation collective. Il s'agit d'une étape majeure pour stabiliser et conforter la place reconnue aux partenaires sociaux dans l'élaboration des normes applicables aux entreprises et aux salariés, au niveau national et interprofessionnel comme au niveau des branches professionnelles.

Pour être représentatives, les organisations professionnelles d'employeurs (OPE) - qu'elles interviennent au niveau de la branche ou au niveau national et interprofessionnel - doivent respecter un socle commun de critères cumulatifs identiques à ceux définis pour la représentativité syndicale. Ces critères sont l'ancienneté, le respect des valeurs républicaines, l'indépendance, la transparence financière, l'influence, l'implantation territoriale équilibrée (pour les branches professionnelles) et l'audience.

Le critère de l'audience, primordial dans la détermination de la représentativité, est cependant adapté à la spécificité des OPE. Il est ainsi apprécié au regard de leur capacité à attester qu'elles comptent comme adhérents : au moins 8 % des entreprises adhérant à des OPE satisfaisant aux critères rappelés ci-dessus ou que leurs entreprises adhérentes emploient au moins 8% de l'ensemble des salariés employés par l'ensemble des entreprises adhérant à des OP satisfaisant aux critères précités et ayant fait acte de candidature.

Dans les branches de la production agricole, les seuils de 8 % d'entreprises adhérentes à l'organisation professionnelle candidate à la représentativité et 8 % des salariés de ces mêmes entreprises sont appréciés au niveau national dans les secteurs d'activités concernés, et les entreprises et exploitations adhérentes sont celles relevant, l'année précédant la mesure de l'audience, du collège employeurs aux élections des caisses de la Mutualité Sociale Agricole, quel que soit le nombre d'heures effectuées par les salariés concernés. Ces éléments sont attestés par un commissaire aux comptes.

La loi du 5 mars 2014 réforme également le financement des syndicats et du patronat. Un fonds est créé et financé par l'État et les entreprises.

### ***La loi travail du 8 août 2016 et les ordonnances du 22 septembre 2017 donnent la primauté aux accords d'entreprise sur les accords de branche***

La loi du 8 août 2016 s'inscrit dans le prolongement de celle de 2008 en privilégiant les accords d'entreprise sur les accords de branche, qu'ils aient des termes plus favorables pour les salariés ou pas. Cela se traduit par la réécriture des dispositions du code du travail relatives au temps de travail et aux congés en distinguant les règles d'ordre public, les règles ouvertes à la négociation et les règles supplétives qui s'appliquent en l'absence d'accord collectif.

La part de la représentation syndicale nécessaire pour valider un accord d'entreprise passe de 30 % à 50 %. Il faut donc nécessairement des syndicats représentant la moitié ou plus des salariés pour que l'accord négocié ait force obligatoire. Ensuite, la loi ajoute la possibilité de contourner une absence de majorité syndicale : un syndicat représentant moins de 30% des salariés peut demander à ce que l'accord d'entreprise soit soumis à un référendum. Si plus de la moitié des salariés acceptent l'accord, alors celui-ci est valide, les syndicats majoritaires n'ayant pas de faculté d'opposition.

Sur le droit de la négociation collective, les ordonnances du 22 septembre 2017 prolongent clairement la réforme entamée par la loi travail du 8 août 2016 en définissant ce qui est du domaine des accords de branche et ce qui est du domaine des accords d'entreprise. 3 blocs de compétence sont ainsi distingués :

Le bloc 1 est constitué de thématiques pour lesquelles les accords de branche priment sur les accords d'entreprise, ces derniers ne pouvant prévoir que des mesures plus favorables que la branche ou au moins équivalentes à celles-ci. En voici les thèmes :

- Les salaires minima,
- Les classifications,
- La mutualisation du financement du paritarisme,
- La mutualisation des fonds de la formation,
- Les garanties collectives complémentaires,
- La durée du travail (heures d'équivalence, définition du travailleur de nuit, durée minimale pour le temps partiel, complément d'heures, majoration des heures complémentaires, annualisation au-

delà de 1 an),

- Les CDD (durée et renouvellement, durée de carence entre 2 contrats) et la mise à disposition d'un intérimaire,
- Le CDI de chantier,
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- Les conditions et durées de renouvellement de la période d'essai,
- La poursuite des contrats de travail entre deux prestataires,
- La rémunération minimale du salarié porté et de l'indemnité d'apport d'affaires,

Le bloc 2 est constitué de 4 thématiques sur lesquelles les branches qui le souhaitent, peuvent primer sur les accords d'entreprise. Il s'agit de :

- la prévention de l'exposition aux facteurs de pénibilité,
- l'insertion et le maintien dans l'emploi des handicapés,
- les conditions de désignation des délégués syndicaux (seuil d'effectif, nombre, parcours syndical),
- les primes pour travaux dangereux ou insalubres,

Dès l'instant que l'accord de branche prévoit une disposition sur l'un de ces thèmes et entend lui conférer un caractère impératif, l'accord d'entreprise ne peut, comme pour le bloc 1, que prévoir des mesures plus favorables ou au moins équivalentes à l'accord de branche.

Le bloc 3 qui regroupe toutes les thématiques qui n'appartiennent ni aux blocs 1 et 2. Pour celles-ci, l'accord d'entreprise peut s'affranchir des dispositions de branche. La seule limite est le respect des dispositions légales impératives.

La contrepartie à la liberté accrue donnée aux négociateurs d'entreprise est la généralisation, depuis le 1er mai 2018, des accords majoritaires.

Un des objectifs des ordonnances est de faciliter la conclusion d'accords dans les PME de moins de 50 salariés n'ayant pas de syndicats en leur sein.

Les chefs d'entreprise de TPE employant moins de 20 salariés peuvent désormais proposer un « projet d'accord » et demander sa ratification par deux tiers des salariés.

Les entreprises de 11 à 49 salariés dotées d'un comité social et économique (CSE) peuvent au choix conclure un accord avec soit les membres du CSE (qui ont recueilli au moins 50 % des voix au premier tour des élections) soit des salariés mandatés par un syndicat représentatif (l'accord devant être validé dans ce cas par la moitié des salariés).

Au-delà de 50 salariés, la signature d'un accord reste possible dans cet ordre-là avec :

- des délégués syndicaux s'ils existent,
- à défaut avec des élus mandatés,
- ou des élus non mandatés si aucun n'a opté pour le mandatement,
- enfin avec des salariés mandatés si aucun élu n'a souhaité négocier.

Une des ordonnances du 22 septembre 2017 fusionne les instances représentatives du personnel dans le comité social et économique (CSE) qui doit progressivement être mis en place d'ici le 1<sup>er</sup> janvier 2020 dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés.