

L'accord sur la modernisation
du marché du travail

Nouvelle politique contractuelle ou « refondation sociale » ?

par Jean-Emmanuel RAY

Professeur à l'université Paris I — Sorbonne

Et s'ils n'avaient pas signé ?

Si échaudés par la menace de non-transposition d'un « faux accord » brandie par le Président de la République le 18 septembre 2007, mais aussi par la durée apparemment ridicule qu'il leur avait impartie sur une multitude de sujets aussi sensibles (quatre mois: calendrier très serré sur un programme aussi global), les partenaires sociaux avaient finalement échoué ?

Moins d'un an après la loi du 31 janvier 2007 sur le dialogue social (1) qu'eux-mêmes avaient réclamée à cor et à cri, un tel échec était politiquement impensable, renvoyant à celui sur la flexibilité de... 1984, les restructurations hier, et la pénible pénibilité d'aujourd'hui (trois ans, treize séances). Mais il aurait surtout constitué la caricature de l'exception sociale française, cet anti-modèle fait de sous-syndicalisation et de surdivision source de surenchères: divisions dues à une suite de scissions dont les motifs historiques ont disparu (FO quittant une CGT compagnon de route du PCF; CFDT se gauchisant quittant une CFTC confessionnelle) mais qui demeurent figées par l'arrêté de 1966.

Cette gauloise incapacité au compromis aurait conforté l'opinion de nombre de nos amis étrangers sur ces indémodables adversaires sociaux français spécialistes des postures, se comportant comme de petits garçons frondeurs attendant que Papa-État siffle la fin de la récréation (2). Un tel échec aurait également risqué de plomber les nombreuses négociations à venir pour 2008: retraites des 17 millions de salariés du secteur privé, assurance-chômage (3), et surtout, au moins pour????? exclusivement par certains des acteurs concernés (4), celle sur la représentativité et le financement des syndicats. L'opinion aurait-elle alors jugé souhaitable de soutenir des organisations toujours dans le refus, voire la grève? Comme le note Jean-Paul Jacquier sur son site (5): « Faute de pratique sociale, la légitimité sociale se dissout ».

Dans ce grand jeu de billard à neuf bandes (5+3 + État), personne n'a enfin oublié que les élections prud'homales ont lieu le 3 décembre 2008: dans neuf mois, les électeurs des deux camps feront le bilan social et syndical des riches années 2003-2008.

Un accord, même *a minima*, était indispensable.

(1) Article réintroduit in extremis tout au début du nouveau Code du travail par la loi du 21 janvier 2008 ratifiant l'ordonnance du 12 mars 2007 (« Avant la première partie, il est inséré un chapitre préliminaire Dialogue social »). La même loi a également réinséré dans l'article L. 1233-3 ce que les travaillistes appellent l'amendement Mandon: « les dispositions du présent chapitre sont applicables à toute rupture du contrat de travail résultant de l'une des causes énoncées au premier alinéa », pas sans rapport avec l'ANI qui nous occupe: ainsi de onze résiliations à l'amiable bientôt déposés pour homologation à la DDTE hors plan de sauvegarde de l'emploi.

(2) Voir le titre IV de l'ANI ici commenté en forme d'appel à la puissance publique, ici nécessaire sur le plan technique, mais aussi l'annexe: « Certains points nécessiteront pour entrer en application une disposition législative, d'autres devront être

arrêtés en concertation avec les pouvoirs publics, et enfin d'autres encore relèvent de la seule compétence de l'État auquel les partenaires sociaux se réservent de faire des suggestions comme en matière d'orientation et de formation initiale, de fiscalité pour faciliter la mobilité géographique ou encore de passage d'une situation à une autre. Ces derniers points feront l'objet d'une lettre paritaire ».

(3) Réforme rendue encore plus indispensable par cet ANI ayant largement ouvert les portes de l'indemnisation.

(4) Ni l'UNSA (qui veut présenter 12000 candidats aux élections prud'homales), ni SUD Solidaires ne participent en effet aux négociations. Du côté du Club des Cinq comme du Gouvernement, rien ne pouvant favoriser directement ou indirectement SUD ne sera fait.

(5) www.clefsdu.sociale.com

UN ACCORD NÉCESSAIRE

Notamment pour la CFDT côté salariés et le Medef côté patronal, il fallait aboutir pour « montrer par la preuve » la faisabilité de ce que Jean Gandois et Nicole Notat avaient voulu initier avec le second accord national interprofessionnel du 31 octobre 1995: « *Se réappropriant la conduite de la politique sociale en faisant prévaloir la négociation collective (6) sur le recours au législateur* ». Stratégie à long terme devenue ensuite la « refondation sociale » menée par D. Kessler et E.A. Seillère (7) avec un MEDEF forcé en mouvement et toujours pro-actif (8), qui peuvent aujourd'hui se féliciter du résultat obtenu le 11 janvier 2008.

— Pour les deux plus petites confédérations (CFTC (9) et CFE-CGC (10)), l'année 2008 pouvait être aussi leur chant du cygne. Il fallait donc dans un premier temps exister médiatiquement grâce à des déclarations bien calibrées (« Le Medef, c'est une toile cirée: tout glisse ») et de prudentes menaces en forme de « Retiens-moi, ou... ». Puis évidemment signer afin de rappeler aux employeurs qu'un éventuel futur tête-à-tête avec la CGT et la CFDT serait nettement moins confortable, tout en montrant au Gouvernement quelques mois avant la révision de la représentativité et le débat sur un éventuel financement public (11) que la division syndicale française appelée pluralisme a encore du bon.

— Même son de cloche chez FO: la signature des uns ou le refus de l'autre étant assez prévisibles, la centrale de J.-C. Mailly s'est (re) trouvée au centre du jeu, son refus de signer pouvant gravement délégitimer l'accord. Après avoir clamé jusqu'à la dernière réunion tout le mal qu'elle pensait du contrat de projet ou de la

résiliation amiable non homologuée par le conseil des prud'hommes, elle a signé au nom du « réformisme militant (12) », retrouvant ainsi le chemin du grain à moudre d'André Bergeron et refermant la tonitruante mais socialement peu productive période Marc Blondel et son million d'adhérents. En ces temps d'affaire UIMM et de ré-examen de la représentativité, alors que le rapport Attali (13) et autres cénacles évoquent un seuil national minimum de représentativité à 12 % (14), une autre issue aurait été tout simplement suicidaire.

— Alors pourquoi pas une signature de la CGT (15) qui, malgré les « enclumes » d'une CGT-Sixties compagne de route d'un parti en voie de disparition mais ne jurant que par la lutte contre le grand capital (sur-tout dans les services publics), poursuit sous la houlette de B. Thibault son lent recentrage (cf. hier son adhésion à la très consensuelle CES, aujourd'hui sa stratégie d'apaisement lors des conflits pour les régimes spéciaux), et dont la délégation associait la bien classique Maryse Dumas au jeune rénovateur Maurad Rabhi (16) formé à l'école de Christian Larose (17)?

Certes une signature de la CGT permettant d'aboutir à un ANI unanime des deux côtés aurait été du plus bel effet, actant la réinsertion de notre grande centrale dans le jeu social français presque vingt ans après la chute du Mur, et évitant de confirmer sa caricaturale caricature de syndicat s'opposant toujours à tout et ne signant jamais rien (18).

Mais sur un texte aussi précis sur la flexibilité côté entreprise que virtuel sur la sécurisation côté salarié (19), c'était tout de même beaucoup, beaucoup demander à la centrale de Montreuil et à son secrétaire général

(6) Mais ce qui était fort valorisant au temps des Trente Glorieuses l'est beaucoup moins en période de faible croissance. Cf. au niveau communautaire la résolution du Conseil du 6 décembre 1994: « Les partenaires sociaux sont plus proches de la réalité sociale et des problèmes sociaux pour la mise en œuvre d'une politique sociale pragmatique et proche des citoyens ». Comme l'avait bien résumé le Conseil européen de Bruxelles du 23 mars 2004: « *Les gouvernements ne doivent pas être les seuls à préconiser et à soutenir le changement* » (i.e.: à prendre des coups). Et de souhaiter « *favoriser les initiatives associant les partenaires sociaux, la société civile (les syndicats n'en font-ils pas partie?) et les pouvoirs publics* »: le mistigri du social, en repli faute de croissance suffisante.

(7) Symbole de cette autonome (r) mie hautement revendiquée, le « Tout Partenaires Sociaux » de l'emblématique accord européen du 16 juillet 2002 sur le télétravail, transposé par l'accord national interprofessionnel unanime du 19 juillet 2005. Préambule de l'accord français: « *Les signataires expriment leur volonté de donner une traduction concrète à l'approche nouvelle du dialogue social européen que constituent les accords volontaires. Ils entendent ainsi privilégier la voie conventionnelle pour transcrire en droit interne les textes européens* ».

(8) Les négociations sur la modernisation du marché du travail sont parties des propositions patronales, et il en a été de même fin janvier sur la représentativité; mais à l'occasion de cette « délibération sociale accélérée », la CGT a décidé de présenter sa propre analyse (disponible sur son site cgt.fr).

(9) La CFTC (6,8 % des suffrages exprimés aux élections professionnelles en 2005, 9,7 % aux prud'homales de décembre 2002), tiendra son congrès à Strasbourg du 28 au 31 octobre 2008: un mois avant les prud'homales.

(10) Qui peut faire valoir son implantation spécifique dans la section Encadrement des conseils de prud'hommes (22,8 % en

2002, mais 7,1 % pour l'ensemble), et le troisième collègue des élections professionnelles (Ingénieurs et cadres: 27,5 % en 2005), mais seulement 10,6 % dans le deuxième. « Pour la CFE-CGC, cette signature n'est pas une finalité. Elle ouvre une période d'intenses évolutions – voire de révolutions – en faveur de la sécurisation des parcours professionnels des salariés ».

(11) Dont ils tirent directement ou indirectement les deux tiers de leurs recettes (voir notre article « Sur le financement des syndicats », DS février 2008).

(12) Sans enthousiasme excessif: « Un accord est un contrat dans lequel une des parties (le syndicat) pense qu'il aurait pu obtenir plus, l'autre (le patronat) qu'il a trop lâché. C'est ce qu'on appelle un compromis » (cf. le site FO). Même son de cloche en face, côté UPA: si le texte « est globalement équilibré », les artisans auraient souhaité « plus de souplesse » pour ses très petites entreprises.

(13) La « décision 115 » (sic) de la « Commission pour la libération de la croissance française » veut fonder la représentativité patronale sur le très démocratique et un peu anti-Medef principe « une entreprise-une voix » (Renault = la Boucherie Sanzot?); et, décision 116, la représentativité syndicale sur le seul critère de l'élection (un syndicalisme sans syndiqués?).

(14) FO a certes obtenu 18,3 % des suffrages exprimés aux élections prud'homales de 2002, mais... 12,5 % aux élections des comités d'entreprise en 2005.

(15) Cf. « Flexibilité: la CGT doit signer! » J.-P. JACQUIER et J. LECUIR, *Libération*, 28 janvier 2008, p. 37.

(16) Voir note page suivante.

(17) Voir note page suivante.

(18) Voir note page suivante.

(19) Voir note page suivante.

pris entre deux feux et harcelé sur sa gauche par SUD (qui en a récolté les fruits aux élections de février 2008 à la SNCF : + 5%, mais - 4% pour la CGT). Le verre vide? Bref retour en arrière: qui eut pensé il y a seulement trois ans, après la descente en flamme et en 48h du rapport De Virville, que la CGT resterait jusqu'au bout à la table d'une négociation sur la *flexibilité* (20) (« modernisation du marché du travail » dans le texte)? Et qu'après la signature des autres syndicats, ses commentaires (21) resteraient sobres, ne stigmatisant plus les signataires assimilés aux valets du grand patronat, évoquant au contraire ici les vertus du « travail de contre-propositions réalisé au plan intersyndical », là une CGT « qui saura dans les semaines qui viennent être une force de proposition (22) »?

— Signer avec une aussi forte majorité (trois sur trois côté patronal malgré de solides tensions en son sein (23), quatre sur cinq côté salariés) veut aussi écarter le spectre d'une loi socialement beaucoup plus raide en provenance de députés de l'UMP au libéralisme

échevelé (24); mais il faudra voir lors des débats parlementaires de mai-juin prochain (c'est-à-dire dans fort, fort longtemps au rythme sarkozien) si cette tactique s'est révélée payante.

— Signer coupait enfin l'herbe sous les pieds d'une partie du Medef ne voyant pas d'un si mauvais œil un éventuel échec: forcément plus carrée que le résultat d'une négociation interprofessionnelle, une loi n'aurait pas forcément desservi ses intérêts *immédiats*; le rejet de la voie politique vaut surtout pour les partenaires sociaux proches de l'opposition.

Il nous faut donc oublier le cœur des « Plus à gauche que moi, tu meurs », et saluer avec l'accord définitivement signé le 21 janvier 2008 la maturité de nos partenaires sociaux.

En ayant aussi à l'esprit que cette régulation apaisée peut contribuer à relancer la machine économique et à attirer les investisseurs étrangers: de créatifs économistes ont chiffré à plus d'un point annuel de crois-

(16) « Pourquoi la CGT n'a pas signé », Maurad RABHI, *Les Échos*, 22 janvier 2008.

Le 29 janvier 2008 et presque à l'unanimité (90 unions départementales et 23 fédérations professionnelles, une seule abstention), le comité confédéral national de la CGT a rejeté l'accord. « Mesurant le travail intersyndical réalisé pour contraindre le patronat à en rabattre sur ses objectifs les plus extrêmes », la CGT constate que l'ANI « répond aux exigences patronales alors que les attentes des salariés et des demandeurs d'emploi restent en suspens, qu'il s'agisse de la précarité des jeunes, du chômage des seniors, de la forte instabilité de l'emploi, ou de l'écrasement des carrières. Voulant gagner de nouvelles garanties interprofessionnelles permettant la constitution de droits transférables tout au long de la carrière, la CGT rencontrera le Gouvernement et les groupes parlementaires afin de faire connaître ses critiques, propositions et contre-propositions quant au projet de loi censé reprendre les dispositions de l'accord ». À comparer avec la décision, elle aussi unanime mais sur un choix opposé, du Bureau national de la CFDT le 17 janvier 2008: « Ce texte apporte immédiatement des améliorations pour un très grand nombre de salariés (indemnité de licenciement, maintien de la prévoyance santé en cas de licenciement, réduction des conditions d'ancienneté pour l'accès aux garanties des accords de mensualisation...). Accord normatif, il a une portée politique majeure puisqu'il met en cohérence des dossiers jusqu'ici cloisonnés (assurance chômage, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, formation...) et acte la mise en route d'un processus de sécurisation des parcours professionnels. En affirmant que tout licenciement doit être motivé, il abroge le CNE et donne un prolongement et des résultats concrets à l'action qui nous a permis de repousser le CPE ».

(17) Voir son article *DS* janvier 2008; et le rapport du CES, 29 novembre 2006: « Consolider le dialogue social »: « *La légitimité des acteurs actuels est fragilisée par une contestation rampante et les salariés deviennent aujourd'hui trop souvent étrangers à l'action syndicale quotidienne* ».

(18) Si au niveau interprofessionnel cela reste parfois vrai, au niveau des branches la CGT a signé 43 % des textes nationaux (mais 19 % des textes régionaux ou locaux) en 2006; 84 % des accords en 2005 au niveau des entreprises, et 83 % en 2006 (là où elle a désigné un délégué syndical; ministère du Travail, juin 2007).

(19) Dans le même sens, voir le rapport du Centre d'Études de l'Emploi: « Le CNE: retour sur une tentative de flexibilité », janvier 2008, enquête qualitative auprès de (seulement) cinquante salariés en CNE. À propos de la rupture « un seul mentionne le versement de l'indemnité spécifique de 8 %. Les huit autres indiquent qu'il n'en a jamais été fait mention au moment de la signature du contrat. Aucun de ces sala-

riés n'a fait état d'un accompagnement spécifique de l'ANPE ». Conclusion du CEE, alors que l'ANI acte le décès du CNE tout en voulant créer des périodes ayant la même fonction: « Réussir la mise en œuvre d'une flexicurité à la française supposera certainement que soient prévues pour les salariés de très claires contreparties, garanties par les institutions du marché du travail ».

Cf. www.cee-recherche.fr/fr/connaissance_emploi/cne_ce49.pdf.

(20) « Flexibilité: caractère de ce qui se ploie facilement.

Par analogie: capacité à s'adapter.

Figuré: aptitude à changer facilement pour pouvoir s'adapter aux circonstances » (Alain REY, Dictionnaire culturel en langue française).

(21) « Nous avons travaillé dans une entente intersyndicale que n'avons pas toujours connue dans des négociations de ce type. De ce point de vue, nous avons très largement contré les ambitions initiales du patronat ». (Bernard THIBAUT).

Voir les remarquables tableaux comparatifs sur le site cgt.fr.

(22) Voir sur son site (cgt.fr) ses très intéressantes analyses et propositions à propos de la représentativité, remises le 31 janvier 2008 aux négociateurs.

(23) Non seulement au sein du Medef où l'UIMM a mal vécu sa mise à l'écart (provisoire: M. de Virville, Renault, est aujourd'hui à la tête de la commission « Relations de travail » du Medef), mais également avec la remuante UPA, dont les problèmes sont bien différents des grandes entreprises: « L'UPA estime que l'accord est globalement équilibré malgré plusieurs points à améliorer. Elle se félicite de la transcription dans le texte de trois revendications qu'elle a portées au nom des entreprises artisanales: l'allongement de la période d'essai, la possibilité que les indemnités de licenciement pour inaptitude d'origine non professionnelle soient prises en charge par un fonds de mutualisation à la charge des employeurs, et le financement mutualisé de la portabilité des droits.

Mais cette négociation a mis en évidence la difficulté d'apporter des réponses identiques à toutes les entreprises quelle que soit leur taille. Il apparaît notamment que le contrat de mission ne répond pas aux contraintes et caractéristiques de la majorité des petites entreprises, de même que la rupture conventionnelle est plutôt destinée aux grandes entreprises dotées d'un service du personnel ». Problème très général pour le droit du travail.

(24) Voir le site de FO: « *Dans le cas présent, nous n'avons pas laissé à d'autres (Gouvernement et Parlement), avec tous les risques que cela comporte, le soin de décider à notre place du contrat de travail, de la formation professionnelle ou des garanties nouvelles pour les salariés* ».

sance le gain d'un dialogue social harmonieux au niveau interprofessionnel comme des entreprises (25).

SYMBOLES ET PARADOXES

La « sécurisation des parcours professionnels » à l'origine évoquée par Alain Supiot constitue-t-elle une « modernisation du marché du travail » ? Le refrain de la création d'emplois par la flexisécurité à la danoise sera-t-il demain jugé mélodieux en France ?

Malgré quelques articles en devenir sur la mobilité professionnelle ou la GPEC, l'ANI semble cependant moins destiné aux salariés en poste qu'à amortir le choc pour ceux devant bientôt perdre leur emploi. Tirant le constat de la fin du CDI au sens de l'emploi à vie, il se concentre donc sur les diverses manières permettant de dédramatiser à la fois symboliquement (ex.: résiliation amiable) et financièrement (ex.: majoration de l'indemnité de licenciement, élargissement des droits aux allocations chômage) une rupture aujourd'hui banalisée. Détachant enfin du contrat de travail certaines protections (transférabilité du DIF, maintien de la complémentaire santé, mais aussi indemnité de licenciement au bout d'une seule année), cet ANI voulant légitimement protéger le salarié et non son poste contribue à construire un statut social de l'actif, non sans quelques pépites idéologiques ou techniques.

1. Sur le plan symbolique, c'est évidemment la séparation amiable (26) portée par Laurence Parisot (27) qui est la plus importante. Non qu'elle soit nouvelle, ni en droit (1804), ni en fait: nul n'ignore en effet l'immense créativité dont savent faire preuve en France les contractants lorsqu'il s'agit de s'entendre sur le dos d'autrui (fisc, Assedic...). Mais cet accord donnant-donnant et d'égal à égal, « de gré à gré » pour reprendre l'expression du Président de la République évoquant le rachat des jours de RTT, veut donner à voir que le vieux droit du travail d'hier, reflet des errements décrits au millénaire dernier par Dickens ou Zola est dépassé. Mieux: has been. Pire: pas médiatique pour un sou. Que le ci-devant *salarié* du XX^{ème} siècle est désormais l'égal de son employeur, que ce *collaborateur* du troisième millénaire est assez grand pour négocier lui-

même tout ce qui le concerne, y compris les conditions de rupture de son propre contrat. Exemple microscopique mais topique de cette nouvelle *égalité de traitement*: l'employeur pourra se faire assister à l'occasion de la négociation (28), si le salarié le fait lui-même.

Peut-être aussi un petit pas vers l'*opt-out* au sens large (29), c'est-à-dire la possibilité pour chaque salarié de renoncer librement et volontairement à certains aspects de sa protection légale voire conventionnelle, contre d'autres avantages contractuellement négociés, « de gré à gré ». Avis de tempête sur le droit du travail français, tout entier sous le signe de l'ordre public de protection ?

2. Sur le plan normatif, l'accord stipule que « compte tenu de la nature et des objectifs du présent accord qui vise à moderniser le marché du travail, à développer l'emploi et à sécuriser les parcours professionnels, les parties signataires conviennent qu'il ne peut être dérogé à ses dispositions par accord de branche ou d'entreprise ». L'indérogeabilité *globale* de ce très large accord national et interprofessionnel est idéologiquement opposée à celle de la Position commune de 2001, mais aussi à la loi Fillon de mai 2004 voulant privilégier l'accord de proximité. Mais si l'accord est transposé tel quel ou presque...

3. Nouveauté à première vue abracadabrantesque: l'homologation de la rupture conventionnelle par le directeur départemental du travail « au titre de ses attributions propres » dans un « délai préfixe de 15 jours calendaires à l'issue duquel son silence vaudra acceptation (30) ».

Nouveauté rafraîchissante sur le plan politique puisque le patronat ayant obtenu de haute lutte en 1986 la suppression de toute intervention de l'Administration en matière de licenciement a ainsi obtenu son retour, dans des conditions pour l'instant quelque peu incertaines (Contrôle de la seule procédure? Du consentement libre et éclairé du salarié? Du montant de l'indemnisation? Et si plus de dix séparations en un mois pour motif économique puis plan de sauvegarde de l'emploi (31)? Le statut des représentants du personnel les exclut-il encore de cette procédure?), à l'aide d'agents encore à former sinon à recruter (32), et sur-

(25) Cf. « Le capitalisme d'héritiers: la crise française du travail » (Seuil, coll. « La République des idées »): Thomas PHILIPPON y estime que notre culture d'autorité et notre grave déficit du dialogue social coûtent à la France 1,5 point de croissance. Si l'idée est intéressante et sans doute fondée, on reste admiratif devant une telle précision.

(26) À l'instar du contrat de mission, elle est placée sous le signe du « TSL » (Tout Sauf un Licenciement). Mais sa procédure – finalement assez complexe entre la négociation, le droit de rétractation pendant quinze jours et l'homologation administrative – n'en est pas très éloignée: possibilité de se faire assister pour le salarié (mais aussi pour l'employeur); indemnité minimale équivalente à celle de la nouvelle indemnité de licenciement, et surtout droit aux allocations chômage, ce qui pourrait encourager des collusions frauduleuses: un futur démissionnaire pourrait ainsi demander à son employeur, pas mécontent de pouvoir faciliter son départ, de passer par cette 3^{ème} voie pour avoir droit à l'Assedic, sur le dos de celle-ci.

(27) L. PARISOT: « L'innovation majeure de l'accord, c'est la rupture conventionnelle. Ce concept de séparabilité marque un progrès souhaitable vers l'égalité entre l'employeur et l'employé ». Cathy KOPP: « Nous avons voulu créer un mode de rapport entre salariés et employeur digne du XXI^{ème} siècle.

C'était difficile car il fallait vraiment que chaque partenaire avance vers l'autre ».

(28) Si le salarié a droit aux mêmes assistants qu'en cas d'entretien de licenciement, l'employeur peut faire appel à qui il veut (expert-comptable, avocat, sans doute plus utiles dans cette perspective).

(29) Cette notion vise aujourd'hui le temps de travail, et la possibilité d'*opt-out* à laquelle tient tant le gouvernement anglais qui bloque toute réforme de la directive de 1993, aujourd'hui obsolète car trop simpliste.

(30) Régime un petit peu dérogatoire au délai habituel d'autorisation tacite (deux mois).

(31) La loi du 21 janvier 2008 sur le nouveau Code du travail a réinséré l'amendement Mandon dans l'article L. 1233-3: « Les dispositions du présent chapitre sont applicables à toute rupture du contrat de travail résultant de l'une des causes énoncées au premier alinéa ». Plus généralement, voir G. COUTURIER: « Sur le motif économique des départs volontaires », DS septembre-octobre 2007, p. 978.

(32) FO demande par exemple que des moyens supplémentaires soient alloués à la direction départementale du travail et aux conseillers du salarié, compte tenu du rôle qui leur est attribué dans la rupture conventionnelle.

tout en complet décalage avec la politique de retour sur le terrain de l'administration du travail initiée par Gérard Larcher et poursuivie par Xavier Bertrand grâce à l'appui efficace de la DGT et de son directeur. À moins que le législateur, s'il transpose cette décoiffante nouveauté créant de nouvelles charges pour l'État, mais un peu facétieux à l'égard des signataires patronaux, ne crée un bloc de compétence judiciaire, nos étudiants vont pouvoir redécouvrir la beauté des effets de la séparation des autorités. Indispensable pour obtenir le versement des allocations chômage, la décision du DDTE – souvent tacite car la lettre ne sera parfois même pas ouverte dans le délai imparti – ne constitue ni un simple avis, ni un simple constat : cet acte administratif pourra donc être attaqué devant le juge administratif. Mais cette homologation ne se confondant pas avec l'acte de droit privé que constitue cette seconde résiliation amiable (33), le salarié ne pourrait-il pas assigner directement devant le conseil des prud'hommes ?

Du grain à moudre pour les marchands de complexité.

4. Création d'une créature juridique hybride avec le retour du contrat de projet (34). Ce « CDD à terme incertain pour la réalisation d'un objet défini », oh combien expérimental, fait en effet exception à nombre de règles du CDD tout en empruntant ponctuellement au CDI la simple cause réelle et sérieuse. Durée minimum de 18 mois (constituant en principe la durée maximum de ce type de contrat); cas de recours (« un projet précis ») pouvant aller jusqu'à trois ans, bref un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise, semblant en contradiction avec l'article 1 du même accord (35); une embauche de dix-huit mois à trois ans correspond-elle vraiment à un « besoin momentané » ? Il est vrai qu'au début de la négociation de l'ANI, ce contrat devait être un CDI : ce dernier a d'ailleurs de beaux restes puisqu'une rupture à la date anniversaire de la signature de ce CDD est possible pour une *cause* (et non plus une *faute*), simplement réelle et *sérieuse* (et non plus *grave*). Bref pour quelques retards, et surtout pour motif économique ? Après les aventures juridictionnelles du CNE créé par le gouvernement de Villepin, les entreprises risquent de ne pas être déçues par ce CDDDI (contrat à durée déterminée à durée incertaine) créé par les partenaires sociaux.

5. Action/Réaction : plus généralement la lecture de l'ANI fait penser, en creux, à nombre d'arrêts rendus par la chambre sociale depuis une dizaine d'années. À l'instar de la loi du 21 août 2007 sur la continuité des services publics réagissant à des arrêts toujours plus

permissifs (ex. : préavis en liasse ou glissants... (35 bis)), nombre des stipulations de l'ANI semblent exclusivement destinées à s'en s'évader : ainsi des multiples tentatives pour éviter le contrôle judiciaire du motif économique (allongement de l'essai, contrat de mission, légalisation de portage, résiliation amiable...), de la fin programmée de la jurisprudence *Rogié*, ou des négociations sur le futur droit de la modification du contrat.

DE PETITS CAILLOUX BLANCS DESTINÉS AU LÉGISLATEUR ?

Parfois un peu discursif (cf. le long développement sur la GPEC), l'accord national interprofessionnel évoque ici ou là des thèmes essentiels, mais sur le ton de la recommandation ou de la suggestion.

— « *La GPEC doit être entièrement dissociée de la gestion des procédures de licenciements collectifs et des PSE* » : cette incise est destinée à quoi, et à qui ? Message subliminal à la Chambre sociale qui n'a pas encore statué sur cette question ? Ou pressante invitation au législateur, pouvant arguer de cette position commune des partenaires sociaux pour intervenir ?

— Ainsi du sixième alinéa de l'article 11 (« Encadrer et sécuriser les ruptures de contrat de travail ») : « *Réparation judiciaire du licenciement. Sans préjudice des dispositions de l'article L. 122-14-5 du Code du travail, et en respectant la distinction opérées par l'article L. 122-14-4 du même code, les parties signataires conviennent de travailler avec les pouvoirs publics à la possibilité de fixer un plafond et un plancher au montant des dommages et intérêts susceptibles d'être alloués en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse* ». Ce plafonnement des dommages-intérêts, mal vu des avocats non pas pour des raisons financières mais car contraire au grand principe de réparation de l'intégralité du dommage (36), peut-être inconstitutionnel et sans doute contraire à nos engagements internationaux, vise à coup sûr le législateur.

— Très forte et légitime semble en revanche la volonté des partenaires sociaux de clarifier le droit de la modification du contrat de travail, aujourd'hui plus important au quotidien pour un salarié que celui des licenciements. « Afin d'atteindre l'objectif de pouvoir déterminer, *a priori* et de façon limitative, les éléments qui doivent toujours être considérés comme contractuels, les parties signataires conviennent de l'ouverture d'une réflexion dans les plus brefs délais. Cette réflexion portera également sur l'application du principe selon lequel la modification des clauses contractuelles à l'initiative de l'employeur et les modalités de

(33) Car il apparaît que rien n'interdit de signer comme avant une bonne vieille résiliation conventionnelle (RC1), même si elle a manifestement du plomb dans l'aile en raison des avantages financiers de la RC2.

(34) Qui avait soulevé des tempêtes médiatiques à l'occasion du rapport rédigé sous la houlette de Michel de Virville en 2004, aujourd'hui???? à la tête de la commission « Relations de travail » du Medef. Sur le « contrat de projet » italien, voir M. HASCOËT, *DS* juillet-août 2007, p. 879

(35) « Le CDD constitue un moyen de faire face à des besoins momentanés de main d'œuvre [...]. Il ne peut se justifier que pour faire face à des besoins momentanés de renfort, de transition et de remplacement objectivement identifiables ».

(35 bis) En dernier lieu, Cass. soc. 30 janvier 2008 : préavis en liasse déposés par Sud-Rail et couvrant l'ensemble de la période de manifestations sportives au stade de France, mais comme chacun mentionnait des motifs différents...

(36) Voir Cass. soc. 23 janvier 2008, n° 06-42.919 : « Le principe de la réparation intégrale du préjudice impose que l'irrégularité de la procédure de licenciement soit réparée par le juge, soit par une indemnité distincte, soit par une somme comprise dans l'évaluation globale du préjudice résultant de la nullité du licenciement ».

réponse du salarié sont encadrées dans une procédure, de manière à assurer la sécurité juridique des parties ». Très différente de la proposition patronale initiale (37) listant les éléments essentiels et retenant la règle « qui ne dit mot consent », cette réforme délicate pourrait au moins unifier les procédures (cf. L. 321-1-2).

CE N'EST QU'UN DÉBUT, CONTINUONS LES NÉGOCIATIONS

Le lecteur aura compris que l'accord du 11 janvier 2008 sur « la modernisation du marché du travail » n'est qu'un début: il est plus intéressant par sa méthode que par son contenu qui, loin d'être négligeable et pas toujours où l'on croit (38), reste dans l'immédiat modeste côté salarié. Il ne s'agit en tout cas pas d'une révolution, le résultat final étant très, très éloigné des propositions du candidat Nicolas Sarkozy. Mais la célérité de l'opération mérite d'être saluée... grâce au forcing du Président de la République ayant fixé au 31 décembre la fin de partie, permettant aux partenaires sociaux d'éviter tout enlisement (cf. la pénible négociation sur la pénibilité qui dure depuis trois ans).

Car si l'on écarte les périodes de grandes tensions, c'est la première fois que les partenaires sociaux négocient à un rythme aussi soutenu (chaque vendredi pendant quatre mois), une telle urgence obligeant à être constructif... et ayant démontré que les partenaires sociaux n'ont pas forcément besoin de dix-huit mois minimum pour parvenir à s'entendre; même si en termes de négociateurs mais aussi d'expertises, il semble qu'un plafond ait été atteint. Négociateur de la CFDT, Marcel Grignard avait donc raison de constater: « Nous sommes dans une mécanique de négociation innovante où le rapport temps passé/résultat a rarement été aussi bon [...]. Cet accord lance une nouvelle dynamique *puisque'il n'est qu'une étape* ».

Dans la troisième partie de l'ANI (« Place de la négociation collective »), les partenaires sociaux ont en effet fixé le programme à venir, qui n'est pas mince sachant qu'en parallèle il leur faudra parler de sujets qui fâchent comme les retraites et de leur propre représentativité:

« Calendrier des négociations *interprofessionnelles* décidées pour la mise en œuvre de certaines dispositions du présent accord:

— au cours du premier semestre 2008: convention d'assurance chômage (39);

— dans les six mois *de l'entrée en application* du présent accord: modalités et périmètre de mise en œuvre des objectifs fixés en matière de GPEC (art. 9);

— dans les 12 mois *de l'entrée en application* du présent accord: conditions de mise en œuvre du bilan d'étape professionnel (art. 6);

— dans les trois ans *de l'entrée en application* du présent accord: bilan des accords de branche relatifs au CDD pour la réalisation d'un objet précis (art 12-b) ».

S'agissant du rôle qui incombe *aux branches professionnelles* en matière de sécurisation des parcours professionnels, les signataires ont entendu renvoyer à leur niveau de négociation l'examen, dans leur champ de compétence, d'un certain nombre de points abordés dans le présent accord: utilisation responsable des contrats (article 1); embauche des jeunes (3b); renouvellement de la période d'essai (article 4); accès aux droits (art. 5); formation des salariés à temps partiel (art.7-c); outils de GPEC (art. 9-c); CDD pour la réalisation d'un objet précis (art. 12-b); portabilité (art. 14).

Afin que ces négociations s'ouvrent dans des conditions permettant de parvenir à des solutions cohérentes et équilibrées, il est souhaitable que, comme dans le présent accord, les thèmes ci-dessus soient abordés dans le cadre d'une *négociation globale* »: autre innovation de ce vaste ANI sur « la modernisation du marché du travail ».

UNE DÉLICATE TRANSPOSITION

La double légitimité de l'éventuelle loi future (*sociale* avec cet accord interprofessionnel, *politique* avec la transposition par le législateur, du moins si le Gouvernement le reprend tel quel) est évidemment intéressante, stabilisant nécessairement les points actés: en droit du travail, l'insécurité dont on nous rebat les oreilles est avant tout due aux changements incessants de celui-ci.

Mais on ne peut ignorer l'extrême difficulté qu'il y aurait si un point devait donner lieu à révision: si un amendement parlementaire permet de faire rapidement machine arrière, la révision de l'ANI...

L'on imagine aussi la déprime des courageux rédacteurs du nouveau Code du travail devant entrer en vigueur le 1^{er} mai prochain (40).

(37) « Le contrat de travail, lorsqu'il fait l'objet d'un document écrit, doit déterminer, *a priori* et de manière limitative, les éléments considérés comme contractuels et nécessitant, de ce fait, l'accord du salarié pour leur modification. Sont *a priori* considérés comme tels: la fonction ou l'objet du contrat, la *rémunération*, la durée du travail lorsqu'elle ne résulte pas de l'horaire collectif. Les autres dispositions s'appliquant aux salariés peuvent évoluer avec la source – convention ou accords collectifs, décision unilatérale de l'employeur, usages – dont ils sont issus.

Dans les cas autres que ceux visés par les dispositions de l'article L. 321-1-2 du Code du travail relatives à la modification du contrat de travail pour un motif économique, la proposition de modification d'un élément contractuel doit être exprimée de façon expresse et claire par l'employeur. *Elle doit préciser les conséquences d'un éventuel refus* du salarié ainsi que le délai de réflexion accordé à celui-ci, qui ne peut être inférieur à un mois. Le salarié est *tenu d'y répondre explicitement*. À défaut de réponse dans le délai prévu, son silence vaut acceptation ».

(38) Ainsi de l'indemnité de rupture (et minimum pour la nouvelle résiliation amiable) unifiée passant de 1/10^e à 1/5^e mois: comme en cas de licenciement économique depuis 2002, mais doublée pour les 48.000 licenciements personnels mensuels. Et au bout d'un an, au lieu de deux aujourd'hui.

(39) CFE-CGC et CFTC ont légitimement insisté pour une mise en œuvre « concomitante » de l'accord sur la modernisation du marché du travail et de la nouvelle convention d'assurance chômage, « ces deux négociations formant un tout » (Gabrielle Simon, CFTC).

(40) Cf. Conseil constitutionnel, décision n° 2007-561 DC du 17 janvier 2008: « Loin de méconnaître les exigences résultant de l'objectif de valeur constitutionnelle d'intelligibilité et d'accessibilité de la loi, le nouveau Code du travail tend, au contraire, à les mettre en œuvre ». Face au législateur « bavard » et parfois considéré comme incompréhensible, le texte des partenaires sociaux est-il clair et sans équivoque ?

« IV — Entrée en application: les dispositions du présent accord correspondent à un équilibre d'ensemble (41). Sa validité est subordonnée à l'adoption des dispositions législatives et réglementaires indispensables à son application. Il entrera en vigueur à la date de publication au Journal officiel des dispositions législatives et réglementaires précitées ». Les liens entre l'accord national interprofessionnel de janvier 2008 et la loi sont donc particulièrement étroits, puisque les signataires eux-mêmes ont lié son application à la publication des dispositions législatives et réglementaires nécessaires, et adressé au ministre du Travail une lettre paritaire de transcription de ce très politique accord en texte juridique.

Le projet de loi de transposition devait être présenté en Conseil des ministres fin février (avant les municipales) pour un vote en mai-juin, c'est-à-dire en principe après les lourdes négociations sur la représentativité: des évolutions, pas seulement à la marge, ne sont donc pas totalement imprévisibles. Car en l'absence de réforme constitutionnelle et contrairement à ce que voulait le rapport Chertier (42) s'inspirant du droit communautaire, le législateur reste en principe seul maître à bord: ce qui n'est guère choquant dans une démocratie. Mais comme l'a déclaré le ministre du Travail le 21 janvier 2008: « nous serons très attentifs à ce que les parlementaires de la majorité et de l'opposition puissent s'exprimer. Mais si l'on respecte les partenaires sociaux, leur autonomie, on respecte aussi le résultat de la négociation, et on aura à cœur de ne pas casser ni changer cet accord au Parlement ». Son caractère unanime côté employeurs et très majoritaire côté salariés aidera certainement à cette opération de *transcription*

plutôt que de transposition, à laquelle les signataires tiennent manifestement (43).

Si le droit d'amendement est évidemment constitutionnel, le Conseil constitutionnel veille aussi de plus en plus attentivement à la sécurité juridique des contractants (44), rappelant depuis l'an 2000 « le principe constitutionnel de la liberté contractuelle »...

L'ESSENTIEL EST DEVANT NOUS

Au delà de la nécessaire transposition de cet ANI renvoyant lui-même à d'autres négociations, les travaux des partenaires sociaux ont repris moins d'une semaine après la signature définitive. Dès le 24 janvier, ils se sont en effet retrouvés tous les mardis au siège du Medef pour mener dans un premier temps une « délibération sociale accélérée » (bref tenter de dresser un diagnostic commun) avant de négocier sur leur représentativité, leur financement, et le dialogue social (45) dans les entreprises. Or les enjeux de cette négociation sont à terme beaucoup plus importants que l'ANI du 11 janvier 2008 puisqu'il s'agit de désigner les acteurs de demain (46), dans un délai là encore bref puisque l'échéance a été fixée par le Gouvernement à fin mars ou courant avril. De quoi sauver la face en cas d'échec, ici nettement plus probable car touchant les forces vives de tous les acteurs.

Certes entre le rapport Hadas-Lebel, celui du CES, les analyses du CAE et les propositions de Gérard Larcher début 2007, mais aussi les multiples analyses publiées depuis l'arrêté de 1966 dans la présente Revue et dans d'autres, on ne peut pas dire que le sujet soit

(41) Vérité d'évidence pour tout accord de ce type: un accord collectif étant un équilibre économique et social, une reprise partielle le prive de l'essentiel (cf. l'interdiction des oppositions et autres dénonciations partielles). Alors pourquoi cette incise? Une version très soft de la clause d'auto-destruction prévue par le duo GIRAL-KESSLER: « Le législateur reprend dans son intégralité notre accord. En effet, je l'y avais contraint en insérant une clause qui prévoyait sa caducité s'il venait à être modifié par la loi (J.-L. GIRAL, président de la commission sociale du CNPF en 1990).

(42) Si un accord national interprofessionnel devait être signé, le Gouvernement ne pourrait « que reprendre le texte des partenaires sociaux ou renoncer à son projet de réforme [...] et le Parlement ne pourrait qu'accepter ou refuser en bloc le projet de loi issu de l'accord des partenaires sociaux » (action n° 10).

(43) « La période qui s'ouvre n'est pas une formalité. Au Gouvernement et au Parlement, une somme d'intelligence collective importante voudra essayer d'apporter quelque chose à cet accord. Or, nous tenons à ce que l'accord tel qu'il a été signé soit porté tel quel par le Gouvernement dans la loi, car il est le fruit d'intenses discussions » (Cathy KOPP, Medef). « La démocratie sociale s'est exprimée, la démocratie parlementaire ne doit pas y contrevenir » (Pierre MARTIN, UPA). « Le projet de loi devra respecter exactement les termes de l'accord » (Jean-François ROUBAUD, CGPME). « Nous exigeons que l'équilibre de l'accord, son esprit et sa lettre, soient respectés car nous nous sommes engagés en tant que signataires dans un compromis » Marcel GRIGNARD (CFDT). « Si les parlementaires touchent à un point de l'accord, ils risquent de mettre l'ensemble du texte en péril »; Alain LECANU (CFE-CGC). « tout l'accord et rien que l'accord » Stéphane LARDY (FO).

(44) Voir par exemple la décision n° 2007-556 DC du 16 août 2007 (loi sur le dialogue social et la continuité du service public dans les transports terrestres réguliers de voyageurs):

« En ce qui concerne la liberté contractuelle:

16. Considérant que les députés requérants estiment qu'en imposant, avant le 1^{er} janvier 2008, la mise en conformité des accords de prévention des conflits antérieurs, l'article 2 de la loi déférée méconnaît le principe constitutionnel de la liberté contractuelle;

17. Considérant que le législateur ne saurait porter aux contrats légalement conclus une atteinte qui ne soit justifiée par un motif d'intérêt général suffisant sans méconnaître les exigences résultant des articles 4 et 16 de la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen de 1789, ainsi que, s'agissant de la participation des travailleurs à la détermination collective de leurs conditions de travail, du huitième alinéa du Préambule de 1946;

18. Considérant qu'il ressort des travaux parlementaires que la disposition critiquée a pour principal objet de rendre obligatoires et non plus facultatives les procédures de prévention des conflits antérieures, et en particulier celles prévues dans des accords-cadres signés à la Régie autonome des transports parisiens et à la Société nationale des chemins de fer français; qu'ainsi, sans remettre en cause l'économie de ces conventions, elle tend à renforcer la continuité du service public que ces entreprises ont la charge d'assurer, tout en garantissant le respect du principe d'égalité devant la loi; que, dans ces conditions, elle ne porte pas une atteinte inconstitutionnelle à l'économie des contrats légalement conclus ».

(45) Sur la *négociation collective* semble-t-il: sur ces divers concepts souvent confondus, voir N. MAGGI-GERMAIN: « Sur le dialogue social », *DS* juillet-août 2007, p. 798.

(46) Voir en particulier le numéro spécial de la présente revue, janvier 2008: « Quel droit pour la négociation collective de demain? ».

vraiment nouveau. Mais à la veille des élections prud'homales, ce serpent de mer pourrait devenir monstre du Loch Ness en fixant par exemple un seuil de 10 % des suffrages exprimés pour bénéficier de la présomption – désormais simple – de représentativité interprofessionnelle. Il paraît clair en effet que le « Club des Cinq » confédérations fixé – figé – il y a plus de quarante ans avec l'arrêté de 1966 doit évoluer. En commençant pas l'abolition du caractère *irréfragable* de la présomption de représentativité: cette notion *de fait*, et dans la plupart des pays étrangers remontante (du terrain (47)) et non descendante (d'un texte étatique et parisien (48)), ne peut relever de ce type d'argument de pure autorité au risque de choquer le simple bon sens: ainsi d'un délégué syndical, tout seul et non élu malgré ses multiples tentatives, signant un accord couvrant automatiquement 100 % du personnel (49).

La tactique de FO, dont la remise en cause même indirecte semble aujourd'hui exclue, est donc transparente: mettant d'emblée au menu des négociations la

représentativité *patronale* (50) (avec l'UPA comme paradoxale alliée (51)), elle devrait obtenir du Medef une attitude conciliante à son égard.

Quant à la CFDT et à la CGT (52), d'accord sur ce terrain et pouvant le cas échéant espérer récupérer financement public et adhérents des centrales disparues, elles semblent avoir mis beaucoup d'eau dans leur vin à l'égard de la CFTC et de la CGC, qui craignent qu'un accord gagnant-gagnant entre les deux grands soit perdant-perdant pour elles. Plus généralement, il serait question d'une « période transitoire » que d'autres pourraient qualifier de « statu quo ».

Les prochaines élections prud'homales, avec leur prime aux syndicats de militants en raison du très fort taux d'abstention, auront donc des conséquences non négligeables pour le droit français de la négociation collective (53): elles solderont électoralement les comptes des années 2003-2007, très riches sur le plan social. Et leurs résultats ne pourront laisser l'arrêté de 1966 en l'état ■

(47) Selon les derniers chiffres de la DARES (résultats aux élections des comités d'entreprise en 2005, mai 2007): 63,2 % de participation (- 0,6 %/2003)

Listes non syndicales: 23,5 % en tout, mais plus de 50 % des suffrages dans les entreprises de moins de 100 salariés (problème en vue pour l'accord dit majoritaire).

CGT: 22,5 % (+ 0,4 %) mais 27,8 % dans le collège ouvriers/employés redevient la première (depuis 1989); CFDT: 20,6 % contre 22,6 % en 2003; FO: 12,5 % (- 0,2 %); CFTC: 6,8 % (+ 0,1); CFE-CGC: 6,6 %, mais première dans le collège ingénieurs et cadres (27,5 %).

(48) « La représentativité ne se décrète pas: elle se mesure » Pierre MARTIN, UPA, *La Tribune*, 24 janvier 2008.

(49) Selon le baromètre réalisé en septembre 2007 par CSA pour la CGT, un peu plus d'un salarié sur deux fait confiance aux syndicats dans leur ensemble. Mais une autre enquête du même institut pour Entreprise & Personnel et l'Institut supérieur du travail présentée en janvier 2008 montre qu'une petite majorité du personnel des entreprises de plus de dix salariés estime que les organisations syndicales nationales représentent mal les salariés: 49 %, contre 47 % qui estiment qu'elles les représentent bien.

Les salariés sont en tout cas un peu moins sévères sur les syndicats présents dans leur entreprise que sur les confédérations: 34 % ont un jugement positif contre 32 % un jugement négatif. Les 32 % restants s'affirment « non concernés » par la question parce qu'ils n'ont tout simplement pas de syndicat, ce qui confirme l'étendue du désert français en la matière. Le jugement est toutefois un peu plus positif lorsqu'on questionne les salariés sur leur cas personnel: 35 % se sentent bien représentés et 28 % mal représentés. Sur les sources de la légitimité des syndicats, les salariés placent l'audience aux élections devant leur nombre d'adhé-

rents, mais seulement en quatrième place derrière la capacité à mobiliser, l'expérience et l'ancienneté du syndicat ainsi que son indépendance.

(50) Même si la question se pose de façon radicalement différente au niveau des branches (très souvent un seul syndicat patronal), et pas du tout au niveau des entreprises ou des groupes.

(51) « Il convient de déterminer les critères de représentativité des organisations syndicales mais aussi des organisations patronales, et d'apporter de nouvelles réponses concernant le mode de financement du syndicalisme et du dialogue social » UPA, 18 janvier 2008, qui a gagné une grande victoire avec l'arrêt rendu par la chambre sociale le 8 décembre 2007.

(52) Qui a fourni sa propre note de problématique afin de ne pas être seulement réactive aux propositions du Medef.

(53) Pas uniquement côté salariés, en raison de la pugnacité de l'Union des syndicats et groupements d'employeurs représentatifs dans l'économie sociale, l'Usgeres, qui a recueilli avec l'Union des fédérations et syndicats nationaux d'employeurs sans but lucratif du secteur sanitaire, médico-social et social et le Groupement des entreprises mutuelles d'assurances 12,3 % des suffrages exprimés lors du scrutin prud'homal de 2002. Dans un courrier adressé le 21 janvier 2008 à L. PARISOT, son président Alain CORDESSE écrit: « Il doit être possible de s'entendre sur les modalités d'une certaine forme de représentation des employeurs de l'économie sociale, dont il conviendrait que nous définissions ensemble les contours, afin que nos organisations puissent, compte tenu de leur poids dans l'économie française, être associées aux thématiques de concertation et de négociation qui concernent directement leurs champs d'activités ».