



A quelle logique répond la mise en place en France d'une base de données (centralisée) des conventions et accords collectifs de travail?

por Karim Elhacoumo

En France, a été inscrite dans la législation récente, dans la loi dite « Travail » du 8 août 2016 (article L.2231-5-1 du Code du Travail), une disposition qui stipule que l'intégralité des accords collectifs devra, dès septembre 2017, être en **accès libre** dans une **base de données nationale dédiée**.

Avec l'introduction de la « culture » de « l'open data » (ou donnée ouverte) dans le monde des relations professionnelles, la législation française opère un profond changement (même si celui-ci semble pour l'heure assez peu perceptible) en matière de transparence des données et dans la façon dont elle conçoit l'articulation juridique entre les différents niveaux de négociations.

Celui-ci est, nous semble-t-il, loin de se réduire à sa dimension matérielle.

I - Transparence des données.

La « publicité » des conventions et accords collectifs de travail n'est pas nouvelle puisque le code du travail français prévoyait déjà le dépôt des accords collectifs auprès des services centraux du ministre chargé du travail, s'agissant des conventions de branche et des accords professionnels et interprofessionnels, et de la Direccte (direction régionale du travail) s'agissant des conventions et accords collectifs d'entreprise ou d'établissement.

Ladite base de données accueillera et regroupera l'ensemble des **accords de branche**, de **groupe**, **inter-entreprises**, d'**entreprise** ou bien encore d'**établissement**, qui seront dès lors accessibles à tous

Ainsi, la loi du 8 août 2016 a souhaité aller plus loin en élargissant, par la numérisation essentiellement, les nouvelles règles de publicité des accords, mais ce faisant, elle opère un saut qualitatif tout à fait saisissant.

Précisons tout d'abord que cette transparence des données ne sera pas totale puisque deux exceptions sont prévues au sein des nouvelles dispositions : **une partie du texte** pourra en effet être **exclue de la publicité** et une organisation signataire de l'accord pourra demander à ce que la publicité s'opère de façon **anonyme**.

Pour légitimes qu'elles soient, l'enjeu ici consistera à faire en sorte que ces deux restrictions ne vident pas de sa substance ce qui pourrait faire tout l'intérêt de cette mesure (qui décidera de ce qui pourra être exclu de la publicité de l'accord, et de la nature des données qui pourront faire l'objet de cette exclusion... ?).

Un groupe de travail composé de syndicalistes, de responsables des ressources humaines, de « data scientists », et d'étudiants, s'est d'ores et déjà constitué et réuni au ministère du travail le 8 décembre 2016 (son premier « Data Camp » selon les termes mêmes du ministère) pour réfléchir à la physionomie que devra prendre la future base de données.

Outre le caractère éminemment pragmatique des mesures envisagées, dont les intérêts sont nombreux : comme celui de permettre **d'identifier centralement les normes conventionnelles applicables**, de **diffuser nationalement les bonnes pratiques**, et d'augmenter ainsi la connaissance des textes conclus (une telle source sera d'ailleurs très précieuse pour les chercheurs, juristes, sociologues, économistes..., s'intéressant aux questions de travail et d'emploi, au-delà, il pourrait être envisageable de croiser ce futur nouveau dispositif avec d'autres bases de données, celles des organismes sociaux ou du gouvernement, pour renforcer l'information juridique et statistique), tout ce dispositif, devrait pour les auteurs de la mesure, contribuer sans aucun doute à atteindre l'objectif que s'est explicitement donné le gouvernement, à savoir celui de **renforcer à l'échelle de l'entreprise la négociation collective**.

II - Primauté de l'accord d'entreprise et promotion de la « démocratie sociale »?

Dans un contexte où existe un Etat de droit et des services publics, la philosophie de « l'open data » (ou donnée ouverte) consiste fondamentalement à permettre la numérisation des données publiques afin de les rendre aussi « libres » et accessibles qu'il est possible de le faire à l'adresse des usagers. Selon cette conception, l'information publique est un « bien commun » (qui appartient à tous), dont la diffusion relève par conséquent de l'intérêt (public) général.

En ce sens, la « transparence » que permet « l'open data », devrait prendre place parmi les formes obligées d'une démocratie moderne, en faisant partie intégrante de sa définition même.

Transposée aux relations sociales, les tenants de cette conception prétendent que « l'open data » est l'un des moyens privilégiés pour favoriser la démocratie sociale.

Le gouvernement qui a mis en place cette mesure en a eu pleinement conscience, selon lui : cette base d'accords collectifs doit **s'inscrire dans un mouvement plus vaste de données en accès libre** permettant ainsi une plus grande transparence (avec ce que peut avoir d'illusoire, selon nous, la notion de transparence lorsqu'elle est appliquée au monde de l'entreprise !) à la faveur des citoyens, en renforçant par là même leur participation et leur implication à tout ce qui les concerne, que cela touche la vie de la cité ou que cela touche leurs intérêts collectifs privés. De la sorte, un pont est ainsi établi (en dépit de ce que peut avoir de problématique une telle transposition !), par analogie et dans un souci de complémentarité, entre démocratie politique et démocratie sociale : la « publication » des accords et conventions collectifs de travail, vue comme la promotion de la démocratie sociale (« démocratie » d'entreprise en l'occurrence, avec toute l'ambiguïté que recouvre cette notion), aidera, in fine, à renforcer la démocratie politique.

Le soubassement de cette réforme, rappelons-le, est de renforcer l'autonomie juridique de l'entreprise (quelle que soit sa forme : groupe, établissement...) en favorisant la négociation collective à ce niveau. Or, l'enjeu, tel qu'il a été formulé par le ministère, est de faire en sorte que les partenaires sociaux et les salariés s'approprient plus aisément tout ce qui les concerne au sein de l'entreprise (organisation du temps de travail, congés...), car déplore-t-il, aujourd'hui : *"Les salariés connaissent mal la négociation collective et cela contribue à une méconnaissance du rôle des syndicats et de la démocratie sociale"* ! D'ailleurs, pour la ministre du travail, Myriam El Khomri, l'organisation même du premier « Data Camp » (le 8 décembre 2016) fut *« un excellent moyen de travailler avec des experts et la société civile pour rendre les accords collectifs plus accessibles, lisibles et utilisables. L'enjeu est de mieux faire connaître la réalité de la négociation collective dans notre pays. Je me réjouis que nous partagions tous cet exercice de démocratie sociale »*. La démocratie « sociale » entendue ici comme démocratie « participative » (de la société civile et des experts !).

Le ministère, de plus, espère également que cette base de données permettra de *"faciliter la tâche des négociateurs et permettre à la négociation de se développer dans les PME"*, en offrant à ces dernières la possibilité de disposer notamment de modèles d'accords en accès libre.

Nous assistons bien, avec ce dispositif à l'élaboration et à la déclinaison d'une autre conception des relations professionnelles et de l'articulation entre les niveaux de négociations (législation, Branche professionnelle, entreprise...) : à l'instar de la production normative, la diffusion des informations

de nature normative relevait jusqu'à présent essentiellement d'une logique descendante (nous partions de la généralité de la loi pour aller, par la médiation de la branche, de façon granulaire vers les particularités que représentent les entreprises). Après cette réforme, les informations comme éléments de négociation, relèveront, au travers de l'open data, matériellement et symboliquement, d'une logique ascendante. De centrifuge, le traitement de l'information, prendra un caractère beaucoup plus centripète.

Même si ce dispositif concernera les différents niveaux où s'opère la négociation collective (entreprise ou branche professionnelle, etc.), avec la volonté de rendre l'accord d'entreprise prééminent par rapport aux autres niveaux de négociation (prééminence encore assez restreinte en France), les informations partiront de fait du niveau le plus décentralisé pour être le cas échéant, et à posteriori, utilisées à un niveau plus centralisé (et il sera à ce propos très intéressant d'analyser les effets et la façon dont lesdites informations seront appréhendées par les entreprises, notamment en termes de progrès social, ou au contraire de recul social ?). Il est probable d'ailleurs que l'effet de ce mouvement de centralisation (numérique) des accords collectifs, conduise, à terme, à reproduire un certain degré d'homogénéité entre les entreprises d'un même secteur.

Karim Elhacoumo

Doctorant en droit social, Université Paris 1, Panthéon Sorbonne