

# **Dialogue social**

## **Bilan et perspectives après les ordonnances**

Jean-François Paulin

*jeanfrancoispaulin@gmail.com*

*IUT Lyon 1 – département GEA*

# Quelques retournements dans un contexte d'affaiblissement syndical

- Du côté patronal
  - Le refus de la présence syndicale (plus généralement de toute intervention extérieure) dans l'entreprise a conduit au millefeuille de la représentation auquel les ordonnances mettent fin
  - Les conventions collectives ont été imposées aux employeurs lesquels se réclament désormais de la négociation (1995). L'entreprise serait devenue le lieu le plus approprié pour la négociation collective
- Du côté syndical
  - La volonté constante pour assurer l'implantation syndicale dans l'entreprise favorise aujourd'hui son autoréglementation conventionnelle. MAIS la négociation collective a changé de finalité (accord donnant-donnant).
- Prégnance des questions d'emploi dans l'entreprise (depuis 70')
  - Alors que naissait le droit syndical dans l'entreprise, ce sont les prérogatives du CE qui ont été développées
  - Actuellement, au nom de l'intérêt de l'emploi, basculement latent des prérogatives des RP (CSE) vers la négociation, y compris par les élus, des restructurations et de leurs effets sur le contrat de travail (accord de performance collective – sic)

# Les principaux objectifs des ordonnances

- Engager une rénovation profonde de notre modèle social
- Définir une nouvelle articulation de l'accord d'entreprise et de l'accord de branche et élargir de façon sécurisée le champ de la négociation collective
- Simplifier et renforcer le dialogue économique et social et ses acteurs
- Rendre les règles régissant la relation de travail plus prévisibles et plus sécurisantes pour l'employeur comme pour les salariés.

# Quelques constats autour de la réforme du « dialogue social »

Incantations autour de pratiques insatisfaisantes



Bouleversements de dispositifs non évalués

- Le nombre d'IRP et l'implantation syndicale n'ont pas progressé
- Le nombre d'accords d'entreprise stagne depuis 2005 (épargne salariale, salaire)
- Peu de négociation avec les élus lorsqu'elle est possible
- Le contenu des accords est souvent décevant
- Les acteurs
  - Représentation syndicale
  - Représentation élue
- Les modalités du dialogue social
  - Concertation
  - Négociation collective
- L'articulation des normes
  - Primauté aux stipulations de l'accord d'entreprise

**Faire de la négociation d'entreprise le centre de gravité du droit du travail ?**

# **Evaluation du niveau de connaissance des ordonnances travail et perception de leur déploiement (France Stratégie)\***

- Ont particulièrement retenu l'attention les mesures traitant :
  - des départs des salariés en cas de licenciement ou de rupture conventionnelle
  - les possibilités de **négozier sans passer par un délégué syndical**
  - la mise en place des CSE
- A la faveur d'un climat social jugé bon, les parties-prenantes n'anticipent, pour l'instant, pas un impact majeur des ordonnances Travail sur le climat au sein de leur entreprise.

- Globalement **le contenu** des ordonnances **est connu** **mais sa perception reste encore floue**, notamment dans les PME
- Les IRP, au sein des plus grandes entreprises, semblent d'avantages appréhender l'impact des ordonnances sur le climat social de leur entreprise
- « Au sein des entreprises de plus de 20 salariés, **une majorité d'IRP voit en ces nouvelles ordonnances des perspectives de discussions avec leurs dirigeants, notamment les nouveaux sujets soumis à négociation.** »
- « À l'heure actuelle, la mise en place du CSE est surtout prévues dans les entreprises de plus de 50 salariés. **Par ailleurs, selon les IRP, peu de discussions ont été engagées par les dirigeants sur son fonctionnement.** »

- « Selon les IRP, la création du CSE aura principalement pour effet d'élargir le champ d'intervention des élus, tout en réduisant le nombre d'heures de délégation. »
- « **Un tiers des dirigeants envisagent le recours plus fréquent à la négociation d'accords**, une proportion plus forte dans les entreprises de plus de 20 salariés... des hésitations dues à une **non-identification des besoins et à des sujets jugés peu prioritaires.** »
- « **Moins d'un quart des dirigeants envisage de mettre en place une C-SSCT** et environ un tiers d'entre eux, selon les IRP, ont engagé des discussions à ce sujet avec les RP, ces proportions augmentent à mesure que l'effectif de l'entreprise est importante. »
- « **Une faible proportion de dirigeants** (un peu plus dans les plus grandes entreprises) **songent à mettre en place des représentants de proximité**, alors que **près d'un quart des IRP le souhaitent**, au sein d'entreprises de taille équivalente. »

# De la promotion politique du dialogue social à sa traduction législative

Défiance à l'égard des syndicats dans l'entreprise



Accord collectif à tout prix



Diminution du socle des moyens du CSE





# **DÉFIANCE À L'ÉGARD DES SYNDICATS DANS L'ENTREPRISE**

Alors que, dans les entreprises privées, la syndicalisation est (très) faible tout comme la présence syndicale, les différentes majorités politiques plutôt que d'adopter des mesures tendant à renforcer la syndicalisation et la présence syndicale ont mis en place des dispositifs qui peuvent conduire à un effacement syndical

- Droit syndical
  - Fin du droit d'entrée dans l'entreprise pour un représentant syndical afin d'assister les élus dans les entreprises de moins de 50 ETP
  - Le choix du DS est conditionné au résultat personnel du candidat
- Droit de la négociation collective
  - Le syndicat n'est plus l'agent exclusif de la négociation dans l'entreprise du moins lorsqu'il n'est pas représenté par un DS
    - La présence d'un DS est très variable selon la taille de l'entreprise, son organisation, l'attitude de la direction
  - Ainsi, en l'absence de DS :
    - Affaiblissement du contrôle syndical sur la négociation et la conclusion de l'accord collectif
    - Dans les entreprises de 11 à 49 ETP, la direction choisit son interlocuteur : élu du CSE ou salarié mandaté par une OSR
      - Quel motif d'intérêt général peut justifier une différence avec les entreprises employant au moins 50 salariés pour lesquelles la primauté syndicale est maintenue ?
      - Nouvelle lecture de la liberté syndicale ?

- Place inédite du référendum en entreprise – la « démocratie sociale » est de moins en moins une démocratie représentative
  - Nouvelle lecture du droit de participation ? (cf. CPRI)
- Le Conseil d'Entreprise
  - Mis en place, il sera seul compétent pour négocier, conclure et réviser les accords d'entreprise = éviction potentielle des OSR
  - De très nombreuses questions en suspens

# **L'ACCORD D'ENTREPRISE À TOUT PRIX ?**

Certainement dans le champ de l'organisation du travail  
Sans doute moins dans le champ des relations collectives

- Modalités de conclusion de l'accord collectif avec DS, dans le champ spécialement de l'organisation du travail
  - Ne sont pris en compte que les voix s'étant portées sur les OSR
  - Mise ne cause du fait majoritaire => demande de référendum par les signataires minoritaires et, à défaut, de leur initiative et en l'absence de leur opposition, référendum initié par la direction
- Dans le champ des relations collectives, l'accord majoritaire domine, n'ouvrant pas la voie au référendum (v. L2313-2 renvoyant à l'alinéa 1 de L2232-12)
  - Accord déterminant le nombre et le périmètre des établissements distincts et, à défaut, décision unilatérale de l'employeur
  - Mise en place des représentants de proximité

# Après la loi du 8 août 2016

Source D. Boulmier, revue Droit social, nov. 2016, 907

Avant		
	Résultats des élections professionnelles et conséquences	
Entreprise comptant 10 syndicats pouvant se présenter aux EP	9 syndicats (2 ans d'anc., indépendants et respectant les valeurs républicaines)	1 syndicat (2 ans d'anc., indépendant et respectant les valeurs républicaines)
% des SVE – représentativité (sur tous les SVE)	9,99 % chacun	<b>10,09 %</b>
% des SUV – validité de l'accord (sur tous les SVE)	---	<b>10,09 %</b>
Après		
% des SVE – représentativité (sur tous les SVE)	9,99 % chacun	<b>10,09 %</b>
% des SVE – validité de l'accord (sur les SVE s'étant portés sur les seules OSR)	---	<b>100 %</b>

Seul le syndicat ayant fait + de 10% est représentatif

Pas de possibilité de conclure un accord (< à 30%)

Le syndicat représentatif peut signer valablement seul (> à 50%)

# Grille d'analyse de dispositions légales supplétives

- Une hypothèse relative à l'accord et donc à la négociation collective comme instrument privilégié de régulation dans les entreprises
  - Dans le domaine de l'organisation du travail, la teneur des règles légales supplétives est, pour l'employeur, incitative
  - Dans le domaine des droits collectifs (négociation et représentation, la teneur des règles légales supplétives n'est pas, pour l'employeur, incitative

# Articulation et teneur des normes

## Construction du code du travail

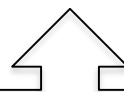
- ① **Ordre public - règles impératives s'imposant aux négociateurs**
- ② **Ce qui peut être négocié (champ) dans le respect des règles impératives**
- ③ **Règles supplétives s'imposant à l'employeur en l'absence d'accord collectif**

### Durée légale et heures sup. (L3121-27 à L3121-40)

### Négociation obligatoire en entreprise (L2242-1 à L2242-14)

- ① **1 heure sup. ouvre droit à une majoration salariale**
- ② **Accord fixe le taux de la majoration qui ne peut être inférieur à 10%**
- ③ **A défaut d'accord, la majoration est de 25% pour les 8 premières heures**

- ① **Une fois tous les 4 ans (rémunération et égalité pro)**
- ② **Accord fixe thèmes et périodicité dans la limite des règles d'ordre public**
- ③ **À défaut d'accord, obligation d'engager annuellement des négociations sur rémunération et égalité pro**



**Forte incitation pour l'employeur à négocier  
car la règle supplétive est moins flexible et plus coûteuse**



## Comité Economique et Social

### Consultation et information récurrente (L2312-17 à L2312-36)

- ① 3 domaines de consultation et BDES
- ② Pas moins de 6 réunions, délais de consultation (15 jours)
- ③ Mêmes domaines de consultation 1 fois / an

### Composition du CSE et heures de délégation (R2314-1)

Sauf accord (PAP) le nombre de membres de la délégation du personnel (...) temps mensuel nécessaire à l'exercice des fonctions

### Commission SSCT (L2315-36 à L2315-44)

- ① Une C-SSCT obligatoire pour entreprises d'au moins 300 salariés composée de 3 élus du CSE
- ② Le nombre de membres de la commission, le cas échéant les moyens
- ③ Renvoi au règlement intérieur du CSE

### Représentant de proximité (L2313-7)

L'accord peut mettre en place des représentants de proximité

**Faible incitation pour l'employeur à négocier  
car la teneur des règles s'imposant est minimale**

# **DIMINUTION DU SOCLE LÉGAL DES MOYENS DU CSE**

- Moyens en baisse (37,6% en moyenne et entre 50% et 27,3% selon la taille de l'entreprise)
  - Nombres d'élus
  - Les heures de délégation
  - Frais d'expertise
  - Fin de l'affectation exclusive du budget de fonctionnement
  - Délais
- Implantation d'un CSE dans une entreprise passant le seuil des 50
- La proximité avec les collectifs
  - Détermination du nombre et périmètre des établissements distincts prenant pivot sur les pouvoirs de gestion des chefs d'établissements
  - Représentants de proximité – à négocier (cf. supra)

# Mise en équation de la « promotion du dialogue social »

Défiance à l'égard des syndicats dans l'entreprise



Accord collectif à tout prix (en matière d'organisation du travail = flexibilité)



Régression du socle légal des moyens du CSE (faible incitation à négocier)



Affaiblissement des contre-pouvoirs dans l'entreprise  
Risque de conflictualité ?

# En conclusion

- Une certaine rationalité gestionnaire dominante dans les représentations juridiques des relations professionnelles (confirmation)
- La nécessité de se distancier des discours sur la simplification et la sécurisation juridique
  - Accroissement de la complexité vs sécurité
  - Singularisation normative vs disparités

- Veiller à maintenir l'entreprise comme lieu d'exercice concret de la liberté syndicale
- Construire et faire vivre des contrepouvoirs
  - Faire de la conception de l'organisation du travail l'enjeu et l'objet de l'exercice des droits individuels et collectifs
    - Par la négociation collective en se saisissant de l'obligation de loyauté dans la négociation
    - Par le renforcement de droits individuels d'alerte sur les conditions de travail
  - Elargir la négociation (pas seulement le dialogue) au niveau des territoires et impliquer d'autres parties prenantes que les organisations professionnelles...