



DIALOGUE SOCIAL, QUELS CHANGEMENTS DEPUIS 10 ANS ?



POUR VOUS AIDER
À Y VOIR PLUS CLAIR !

SYNDEX ACCOMPAGNE ET CONSEILLE LES REPRÉSENTANTS DES SALARIÉS

DEPUIS 2008, QUATRE LOIS ONT REMODELÉ LE DIALOGUE SOCIAL

Depuis 2008, le dialogue social français a été largement remodelé, marqué principalement par quatre grandes lois. Deux d'entre elles sont issues d'un consensus plus ou moins large entre les partenaires sociaux : la Loi Démocratie sociale et réforme du temps de travail, qui réforme les règles de la représentativité, et la loi Sécurisation de l'emploi (LSE). En revanche, la loi Dialogue social et emploi (LDSE), en dépit de mesures ayant suscité l'approbation, a essuyé des critiques des organisations syndicales, tandis que la dernière, la loi Travail, a donné lieu à de profondes dissensions.

QUATRE LOIS POUR RÉNOVER LE DIALOGUE SOCIAL

2008

>> Loi Démocratie sociale et réforme du temps de travail

2013

>> Loi Sécurisation de l'emploi (LSE)

2015

>> Loi Dialogue social et emploi (LDSE)

2016

>> Loi Travail



Deux grandes tendances se dégagent de ces quatre lois :

- ▶ renforcer la légitimité des organisations syndicales est une volonté ;
- ▶ un rôle plus important est accordé à la négociation dans les entreprises.

Cinq transformations en résultent :

- ▶ un nouvel équilibre s'esquisse entre organisations syndicales et IRP ;
- ▶ de nouveaux outils de flexibilité sont mis à la disposition des entreprises ;
- ▶ l'architecture des IRP évolue ;
- ▶ de nouvelles modalités de consultation pour sortir du formalisme ?
- ▶ de nouveaux champs d'expertise dans un cadre plus contraint.

RENFORCER LA LÉGITIMITÉ DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Cet objectif est au centre de la loi sur la représentativité de 2008.

LES SUFFRAGES DÉFINISSENT LA REPRÉSENTATIVITÉ

Pour la première fois depuis 1945, la loi met un terme à la présomption irréfragable de représentativité. Désormais, les organisations syndicales doivent satisfaire certains seuils pour conserver leur représentativité. Les organisations syndicales doivent maintenant obtenir :

- ▶ 10% des suffrages dans les entreprises, établissements et groupe ;
- ▶ 8% des suffrages au niveau des branches.

Conséquence : le paysage syndical se recompose progressivement et lentement dans les entreprises.

LES CONDITIONS DE VALIDITÉ DES ACCORDS CHANGENT

Avec la loi Travail, pour qu'un accord soit valide, il doit être signé par les organisations syndicales ayant obtenu plus de 50% des suffrages exprimés au 1er tour des élections du CE (ou DP) OU être signé par les OS ayant obtenu au moins 30% des suffrages au 1er tour et être validé par un référendum proposé à l'initiative des syndicats exclusivement.



Cette transition va se faire progressivement. À partir de janvier 2017 pour la durée du travail et à partir de septembre 2019 pour presque tous les autres accords.



ÉLARGIR LA PLACE DE LA NÉGOCIATION DANS L'ENTREPRISE

C'est au sein des trois dernières lois, LSE, LDSE et loi Travail que cette tendance prend forme.

OUVERTURE DES CHAMPS COUVERTS PAR LA NÉGOCIATION

La négociation collective d'entreprise a désormais la primauté en matière de temps de travail (loi Travail).

De nouveaux accords entrent dans le champ de la négociation dans l'entreprise :

- ▶ accord collectif PSE (LSE) ;
- ▶ accord de maintien dans l'emploi (LSE) et accord de préservation et de développement de l'emploi (loi Travail) ;
- ▶ accord de mobilité (LSE, 2013)
- ▶ accord regroupant les IRP (entreprises de plus de 300 salariés) et organisant le fonctionnement des instances.

Avec la loi Travail, la place de la négociation collective d'entreprise devient prépondérante. Cette logique pourrait s'étendre à l'avenir à d'autres pans du Code du travail

PLUS DE MOYENS POUR LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

La loi Travail accorde des moyens supplémentaires aux représentants des OS dans l'entreprise :

- ▶ hausse des heures de délégation des délégués syndicaux ;
- ▶ financement de la formation des délégués du personnel et des délégués syndicaux sur le budget de fonctionnement du comité d'entreprise ;
- ▶ accès à l'intranet de l'entreprise pour leur communication.

5 TRANSFORMATIONS À RETENIR

UN NOUVEL ÉQUILIBRE S'ESQUISSE ENTRE IRP ET ORGANISATIONS SYNDICALES

1

Accroître le rôle dévolu à la négociation dans l'entreprise signifie redéfinir les frontières entre le champ des organisations syndicales et celui des instances représentatives du personnel, notamment lorsqu'il s'agit de négocier.

LES ACCORDS NE PASSENT PLUS PAR LE CE

Les accords sont désormais du ressort exclusif des organisations syndicales représentatives :

- ▶ le CE n'est plus consulté sur les accords conclus dans l'entreprise. Il en est seulement informé ;
- ▶ les accords « dialogue social » sont négociés par les OS.

LES PSE ENTRENT DANS LE CHAMP DE LA NÉGOCIATION

Dans le cadre des PSE, un accord peut désormais être conclu pour en définir le contenu. La loi incite à négocier : l'administration procède à un contrôle allégé pour cette voie négociée.

DE NOUVELLES MODALITÉS DE RÉORGANISATION

- ▶ Pour adapter l'emploi à l'activité : accord de maintien dans l'emploi (LSE) et accord de préservation et de développement de l'emploi (loi Travail).
- ▶ Pour adapter la localisation de l'emploi : accord de mobilité collective (LSE).
- ▶ Pour adapter le temps de travail : accord temps de travail dans l'entreprise, qui peut déroger au Code du travail (loi Travail).

Les évolutions législatives ont favorisé la flexibilité. En revanche, de nouvelles formes de dialogue social peinent à émerger

LE LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE EST PROFONDÉMENT MODIFIÉ

- ▶ Le contrôle est allégé et le contentieux est transféré au juge administratif (LSE)
- ▶ Les consultations sont encadrées par des délais préfixes (LSE)
- ▶ Le périmètre d'application des critères d'ordre est modifié (loi Macron)
- ▶ La définition du licenciement économique est précisée (loi Travail) et élargie.

LES ENTREPRISES OBTIENNENT PLUS DE FLEXIBILITÉ

Les différentes évolutions introduites depuis 2008 en matière de flexibilité se sont concentrées en particulier sur la réorganisation de l'entreprise et les licenciements économiques. Le législateur a cherché à les faciliter afin de « sécuriser l'employeur ».



3

SORTIR LES CONSULTATIONS DU FORMALISME

La réorganisation des consultations a pour objectif de rénover le dialogue social. Pour clarifier les relations entre élus et direction, trois axes ont été traités : la remise de l'information, les délais et l'organisation des consultations.

DES DÉLAIS PRÉFIXES ENCADRENT LES CONSULTATIONS

Depuis la LSE, les consultations sont désormais encadrées par des délais. Des accords peuvent prévoir d'autres délais pour les consultations. Néanmoins, ils restent rares.

Le démarrage des consultations peut toujours s'effectuer par une première réunion, mais aussi par la notification de la mise à disposition des informations dans la base de données économiques et sociales (BDES).

DES CONSULTATIONS RÉORGANISÉES

Afin de sortir du formalisme et de les revivifier, les 17 consultations annuelles obligatoires du CE sont regroupées en 3 blocs : les orientations stratégiques ; la situation économique et financière ; la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Les consultations non récurrentes (projet par exemple) ne disparaissent toutefois pas.

LA BDES : CODIFICATION DE L'INFORMATION À REMETTRE AU CE

La BDES, instaurée par la LSE et élargie par la LDSE, est devenue le support principal des consultations. Elle est obligatoire dans toutes les entreprises de plus de 50 salariés



Renforcer le poids des représentants du personnel reste une ambition inaboutie. En témoigne la BDES, encore trop peu fréquente et trop rarement négociée

4

L'ARCHITECTURE DES IRP ÉVOLUE

Dans le cas des IRP, la loi Dialogue social et emploi poursuit un objectif clair : simplifier un fonctionnement jugé par les employeurs trop lourd et trop consommateur de temps et de moyens. Le principal levier utilisé est celui du regroupement, censé apporter une meilleure coordination, par exemple entre CE et CHSCT.

DUP ÉLARGIE

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'employeur peut désormais opter pour une DUP élargie, c'est-à-dire regroupant le CE, les délégués du personnel et le CHSCT. Cette décision est à la seule initiative de l'employeur.

REGROUPEMENT DES INSTANCES

Dans les entreprises de plus de 300 salariés, la loi donne également la possibilité de regrouper les instances. Ces regroupements doivent nécessairement faire l'objet d'un accord.

*Attention !
Cette rationalisation nécessite une vigilance particulière pour que les questions d'hygiène, sécurité et conditions de travail ne soient pas négligées !*

L'IC-CHSCT MONTE EN PUISSANCE

La loi Dialogue social et emploi consacre l'IC-CHSCT comme instance centrale dans les processus impliquant plusieurs CHSCT et pour le recours à l'expertise agréée.

En particulier, l'IC-CHSCT est désormais seule consultée sur les projets décidés au niveau de l'entreprise.

Une partie des prérogatives des CHSCT est ainsi transférée à l'IC-CHSCT.

LES ORGANISATIONS SYNDICALES PEUVENT DÉSORMAIS RECOURIR À L'EXPERTISE POUR NÉGOCIER



L'expertise a été étendue dans deux directions : les situations de crise et la politique sociale. Le CE en bénéficie, et avec lui les organisations syndicales qui peuvent désormais être appuyées par un expert dans certains cas.

EXPERTISE DANS LE CHAMP DU SOCIAL

Le comité d'entreprise peut recourir à l'assistance d'un expert dans le cadre de sa consultation sur la politique sociale (conditions de travail, qualifications, rémunérations, égalité professionnelle, etc.).

Pour les entreprises de plus de 300 salariés, la LDSE étend l'appui de l'expert à la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle. L'expert accompagne alors les organisations syndicales dans cette négociation, à la demande du comité d'entreprise.

EXPERTISES EN SITUATION DE CRISE

Pour les situations de crise, la LDSE et la loi Travail donnent de nouveaux outils aux organisations syndicales. Sur mandatement du CE, elles peuvent désormais bénéficier de l'appui de l'expert dans la négociation des accords collectifs en cas de PSE, ainsi que des accords de maintien dans l'emploi, ou de développement et de préservation de l'emploi.

LES RÉFORMES INITIÉES DEPUIS 10 ANS ONT FAIT ÉVOLUER LE PAYSAGE SYNDICAL ET LA FORME DES INSTANCES DE REPRÉSENTATION DU PERSONNEL. ELLES POUSSENT ÉGALEMENT LES ACTEURS DU DIALOGUE SOCIAL À EXPÉRIMENTER DE NOUVELLES PRATIQUES.

Syndex AQUITAINE

Bordeaux - Tél. : 05 56 89 82 59
contact-aqu@syndex.fr

Syndex AUVERGNE-LIMOUSIN

Clermont-Ferrand
Tél. : 04 73 98 53 24
contact-auv@syndex.fr

Syndex BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ

Besançon - Tél. : 03 81 47 71 80
Dijon - Tél. : 03 81 47 71 80
contact-bfc@syndex.fr

Syndex BRETAGNE

Rennes - Tél. : 02 99 87 16 87
Quimper - Tél. : 02 98 53 35 93
contact-bzh@syndex.fr

Syndex HAUTS DE FRANCE

Villeneuve-d'Ascq
Tél. : 03 20 34 01 01
contact-nord@syndex.fr

Syndex ILE DE FRANCE

Paris - Tél. : 01 44 79 13 00
contact-idf@syndex.fr

Syndex LANGUEDOC-ROUSSILLON

Montpellier - Tél. : 04 67 10 49 90
contact-lr@syndex.fr

Syndex LORRAINE ALSACE

Villers-les-Nancy
Tél. : 03 83 44 72 61
contact-lor@syndex.fr
Strasbourg - Tél. : 03 88 79 20 10
contact-als@syndex.fr

Syndex MIDI-PYRÉNÉES

Toulouse - Tél. : 05 61 12 67 20
contact-mp@syndex.fr

Syndex NORMANDIE

Hérouville-Saint-Clair
Tél. : 02 14 99 50 50
contact-normandie@syndex.fr

Syndex PAYS DE LA LOIRE - POITOU-CHARENTES

Avrillé - Tél. : 02 41 68 91 70
Nantes - Tél. : 02 40 72 82 40
contact-pdl@syndex.fr

Syndex PROVENCE ALPES CÔTE-D'AZUR

Aix-en-Provence
Tél. : 04 42 93 73 53
contact-paca@syndex.fr

Syndex RHÔNE ALPES

Villeurbanne - Tél. : 04 72 56 22 90
contact-ra@syndex.fr

CHSCT

Tél. : 01 44 79 15 20
contact-chsct@syndex.fr

EUROPE

contact-europe@syndex.fr

FORMATION

formation@syndex.fr



SOCIÉTÉ D'EXPERTISE COMPTABLE
EXPERT AGRÉÉ CHSCT
22, rue Pajol - 75876 Paris cedex 18
Tél. 01 44 79 13 00 - www.syndex.fr

INSCRITE AUX TABLEAUX DE L'ORDRE DES RÉGIONS ALSACE,
AQUITAINE, AUVERGNE, BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ,
BRETAGNE, LILLE NORD PAS-DE-CALAIS, LORRAINE, MARSEILLE
PACA, MONTPELLIER, PARIS ILE-DE-FRANCE, PAYS DE LA LOIRE,
RHÔNE-ALPES, ROUEN NORMANDIE, TOULOUSE MIDI-PYRÉNÉES.

