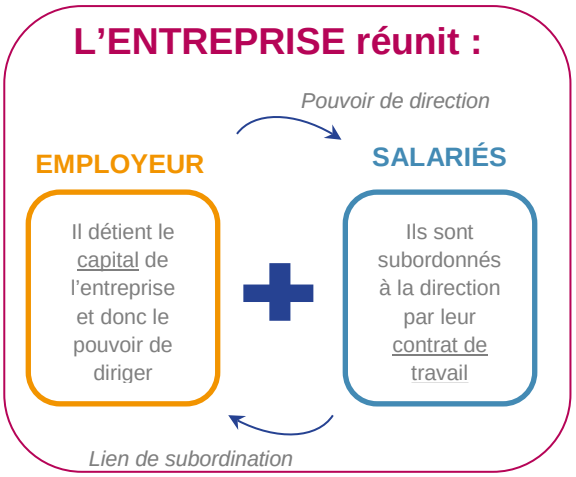
Les bases du dialogue social

CJD
CENTRE DES JEUNES DIRIGEANTS D'ENTREPRISE
FRANCE

LA CONSTRUCTION HISTORIQUE DU DIALOGUE SOCIAL :

Le Dialogue Social s'est construit en France sur une vision de l'entreprise qui oppose et confronte les intérêts :

- De l'employeur, qui possède le capital de l'entreprise et tire profit de la maximisation des profits de la société
- Des employés, qui sont subordonnés à la direction puisqu'ils sont liés par leur contrat de travail.



A la base du Dialogue Social, il y a donc eu la volonté de trouver des voies d'expression, de compréhension et de négociation avec l'objectif de :

- Créer une organisation collective propre aux besoins et à la situation particulière de l'entreprise ;
- Respecter les intérêts de chacun : ceux de « la société de l'employeur » (dont les salariés ne font pas partie) et ceux de « l'entreprise » (dont ils sont un rouage essentiel).

Afin de défendre leur situation, les employés ont pu progressivement s'organiser entre eux afin de :

→ **RECLAMER & DÉNONCER avec la création de la Délégation du Personnel en 1936**

→ **CONSULTER & INFORMER avec la création du Comité d'entreprise en 1945**

→ **REVENDIQUER avec la création des sections syndicales en 1968**

Avant 1968, les organisations syndicales pouvaient dialoguer avec le monde patronal, mais uniquement en dehors de l'entreprise via des accords de branche ou des accords nationaux et interprofessionnels. En application des Accords de Grenelle, la loi du 27 décembre 1968 autorise les organisations syndicales à désigner des délégués syndicaux pour négocier à l'intérieur même des entreprises.

Heureusement, le monde de l'entreprise a évolué et plus qu'une « entente diplomatique » entre deux clans, il s'agit désormais de mettre en place un outil qui participe à la construction du projet collectif, porteur de sens pour chacun. Le dialogue social est donc ce qui facilite l'expression des collaborateurs et permet de signer des accords collectifs créateurs d'un environnement favorable à l'épanouissement de chacun. Bien utilisé, c'est une véritable chance pour le développement de l'entreprise.

LE DIALOGUE SOCIAL DANS TON ENTREPRISE :

Les outils actuels du Dialogue Social ont été construits à partir de cette vision historique de l'entreprise, qui reste encore très présente à l'esprit de la plupart des gens, même si elle évolue.

C'est pourquoi le goût du dirigeant pour le dialogue, et le point d'honneur qu'il met à laisser la porte de son bureau grande ouverte, ne sont pas des éléments suffisants pour mettre en place un dialogue sain et équilibré, élément essentiel de la Performance Globale.

Le « patron » doit généralement faire face à une « méfiance a priori » (puisque ses intérêts ne sont pas les mêmes que ceux de ses collaborateurs), et c'est bien pour cela qu'il est nécessaire de créer dans l'entreprise des instances et des fonctionnements qui permettent l'échange entre la « collectivité de travail » et l'employeur.

LES OUTILS DU DIALOGUE SOCIAL

Ce document vise à rappeler les grands principes du Dialogue Social et permettre leur application simple et efficace.

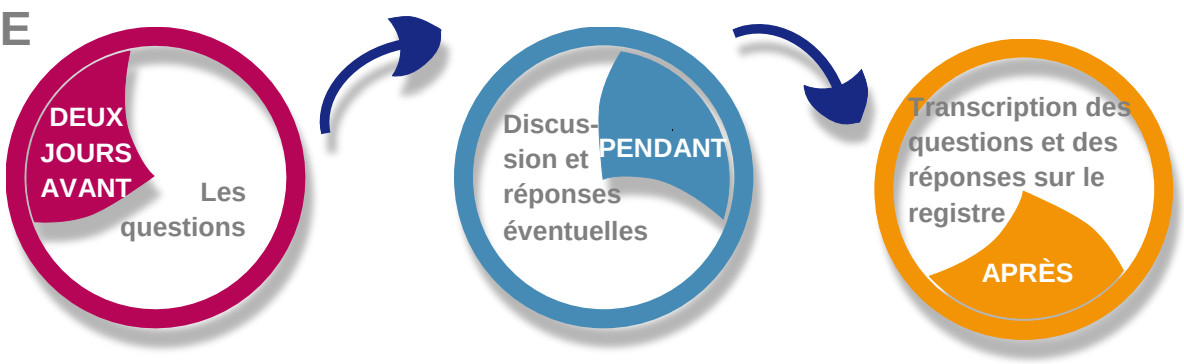
A la base, les délégués du personnel (« DP ») :

Tout n'est sûrement pas parfait chez toi, des éléments parfois infimes peuvent créer un mal-être et donc de la démotivation. Tes salariés ont des réclamations et plutôt que de le faire tour à tour et à n'importe quel moment (ou de ne pas le faire par peur des « représailles »), ils doivent pouvoir le faire par l'intermédiaire de leur(s) Délégué(s) du Personnel.

« Pour aborder ce qui ne va pas »

A partir de 11 salariés, tu as obligation d'organiser des élections. Au premier tour, seuls des candidats syndiqués peuvent se faire élire. Ce n'est qu'au second tour que tout le monde peut se présenter. Une fois élus (pour 4 ans), les Délégués du Personnel convoquent une réunion tous les mois avec l'employeur pour obtenir des réponses aux questions de la collectivité de travail.

CHAQUE MOIS :



En grandissant, le Comité d'Entreprise (CE) et le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) :

A partir de 50 salariés, la collectivité de travail est en droit de bénéficier de deux instances qui lui permettent d'être informé des décisions que tu envisages de prendre pour le futur de l'entreprise, et donner leur avis sur celle-ci. C'est le Comité d'entreprise (CE) et le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).Ces deux instances ne remettent aucunement en cause ton pouvoir de direction, elles visent à créer les conditions d'un débat pour que l'avis des élus « éclaire » ta décision.

« Pour expliquer ce que tu fais et avoir l'avis de ceux sur lesquels tes décisions d'entrepreneur ont un impact »

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ont le monopole de présentation des candidats au premier tour des élections du CE. Les membres du CHSCT sont quant à eux désignés par un collège réunissant les DP et les élus au CE.

Tous les 2 mois dans les entreprises de moins de 150 salariés (et tous les mois pour les autres) l'employeur doit réunir le Comité d'Entreprise. L'ordre du jour est conjointement élaboré par le Président (l'employeur ou son représentant) et le secrétaire (élus parmi les élus du personnel), qui sera chargé du compte-rendu des débats (et éventuellement des votes).

Selon un fonctionnement similaire, le CHSCT se réunit tous les trimestres, pour évoquer les questions de santé/sécurité. Il est en droit de demander des expertises.

Les mandats sont 2 ans pour le CHSCT et de 4 ans pour le CE. Celui-ci dispose d'un budget de fonctionnement équivalent à 0,2% de la masse salariale.

La Délégation Unique du Personnel (« DUP ») :

Dans les entreprises de moins de 200 salariés, et pour simplifier les échanges, l'employeur peut décider avec leur accord de fusionner la Comité d'Entreprise et la Délégation du Personnel. Cette formule, aujourd'hui choisie par une majorité d'entreprises concernées, a été directement inspirée par le projet de « Conseil d'Entreprise » du CJD qui prévoyait de fondre l'ensemble des prérogatives dans une seule instance, mais c'est une autre histoire.

Élus et Heures de délégation :

Le nombre des titulaires de mandats dépend du nombre de salariés

	Nombre de titulaires*				
Effectif	**DP**	**CE**	**CHSCT**	**DUP**	**DS**
Moins de 11	-	-	-	-	-
11 à 25	1	-	-	-	-
25 à 49	2	-	-	-	-
50 à 74	2	3	3	3	1
75 à 99	3	4	3	4	1
100 à 124	4	5	3	5	1
125 à 149	5	5	3	6	1
150 à 174	5	5	3	7	1
175 à 199	6	5	3	8	1
200 à 249	6	5	4	-	1

Un nombre maximal « d'heures de délégations » est à payer aux titulaires de mandats chaque mois

Effectif	**Délégués du personnel**		**CE**	**CHSCT**	**DUP**	**Délégués syndicaux**
	DP uniquement	**DP + attribution de CE***				
11 à 49	10	-	-	-	-	-
50 à 99	15	15 + 20	20	2	20	10
100 à 150	15	15 + 20	20	5	20	10
151 à 199	15	15 + 20	20	5	20	15
200 à 299	15	15 + 20	20	5	-	15

** Dans les entreprises de plus de 50 salariés mais avec carence de CE.*

Ce tableau ne comprend pas les heures passées en réunion, qui sont dites « sur convocation de l'employeur ». Il n'y a pas de représentants syndicaux à l'intérieur du Comité d'entreprise.

En parallèle, les organisations syndicales :

La Loi a donné aux organisations syndicales la mission de défendre les droits et les intérêts des salariés. C'est la raison pour laquelle ce sont elles qui portent les **revendications** et participent aux **négociations** avec l'employeur. Leur action dans l'entreprise repose sur la **Section Syndicale** (« SS ») qui peut être créée dès la présence de deux salariés encartés au sein de la structure.

Les organisations syndicales désignent leurs propres représentants :

- dans les entreprises de plus de 50 salariés : le **Délégué Syndical** (« DS ») ou le **Représentant de la Section Syndicale** (« RSS »), selon les cas (voir le schéma ci-dessous) ;
- et dans celles de moins de 50 salariés : le Délégué du Personnel (« DP ») qui peut être désigné Délégué Syndical ou Représentant de la Section Syndicale (voir le schéma).

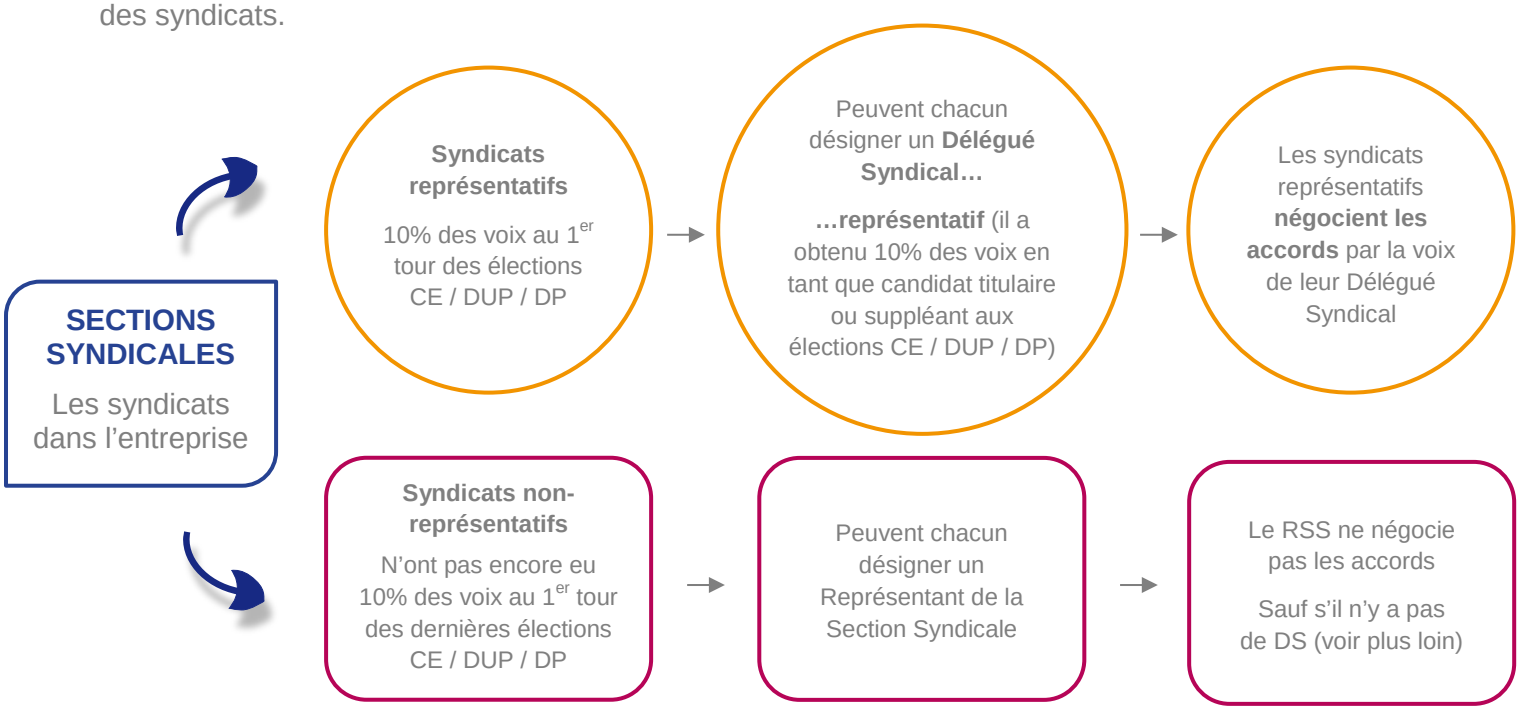
« Pour négocier, traiter des points de désaccord, se mettre d'accord sur des règles du jeu propres à l'entreprise »

Seuls les **syndicats** considérés comme **représentatifs** des salariés dans l'entreprise peuvent **négocier** avec l'employeur et désigner les Délégués Syndicaux qui le représenteront auprès de l'employeur.

Pour accroitre la légitimité des syndicats habilités à négocier et les accords qu'ils signent, la Loi du 28 août 2008 exige une double représentativité :

- Les syndicats sont désormais considérés comme représentatifs s'ils ont obtenu au moins 10% des voix au 1er tour des dernières élections des Délégués du Personnel (ou du Comité d'entreprise / DUP), quel que soit le nombre de votants.
- Les syndicats désignés doivent alors nommer des Délégués syndicaux représentatifs de la communauté des salariés, qu'ils choisissent parmi les candidats titulaires ou suppléants aux élections du CE, de la DUP ou des DP qui ont obtenu au moins 10% des voix au 1er tour, quel que soit le nombre de votants.

Cette double exigence de représentativité fait des élections un enjeu crucial dans la vie de l'entreprise et des syndicats.



LA NEGOCIATION DANS L'ENTREPRISE

Les salariés peuvent avoir **une vision différente** de la tienne, de leurs conditions de travail ou du partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise, ou vouloir convenir avec toi d'un aménagement du travail ou d'une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.

T**u peux vouloir modifier la durée ou l'organisation du temps de travail**, mettre en place des **conventions de forfait jours** sur l'année, un accord de participation ou de prévoyance, ou sur les **primes**, avoir recours au chômage partiel ou mettre en place les nouveaux **contrats de génération** : cela nécessite de **NEGOCIER un nouvel accord d'entreprise**.

La négociation d'entreprise connait un grand développement depuis 2004, et de nombreuses occasions d'adapter les dispositions légales ou les accords de branches aux fonctionnements et besoins de l'entreprise ont été créées (notamment en matière de durée du travail : par exemple la détermination de forfaits heures ou jours à l'année, la mise en place de Compte-Epargne-Temps, etc.).

Ce mouvement dit de « **contractualisation du droit social » devrait s'amplifier**. Les accords d'entreprise doivent respecter la loi ou les accords de branche et tendre à l'**amélioration de la situation des salariés** par rapport à ces normes d'un niveau supérieur (c'est le principe dit « *de faveur* »), mais peuvent y **déroger** dans certaines hypothèses, y compris dans un sens moins favorable.

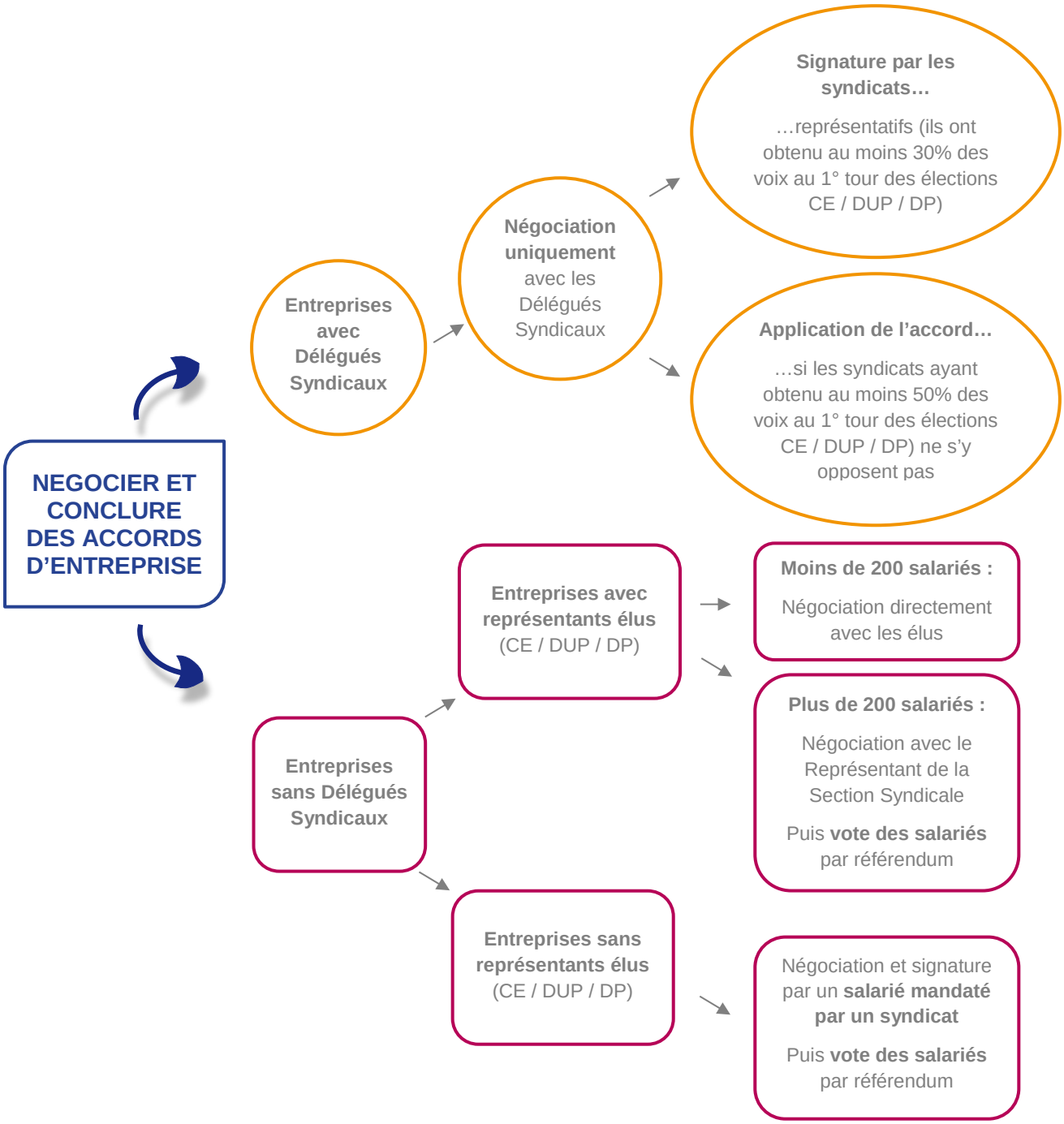
Il est donc important de **doter ton entreprise des outils nécessaires à un dialogue social de qualité afin de pouvoir conclure valablement de tels accords**, et pour que ton entreprise et les salariés puissent bénéficier des opportunités d'adaptation des règles. C'est bien pour cela qu'il est **utile d'avoir des représentants des salariés, susceptibles de négocier avec toi**. **Sans interlocuteurs, tu ne peux pas négocier** et tu ne peux pas mettre en place des accords ou adapter des règles au fonctionnement et aux besoins de ton entreprise.

En principe, l'employeur négocie avec les **Délégués Syndicaux**, qui représentent **les syndicats représentatifs** dans l'entreprise. Les accords sont conclus valablement si les syndicats représentatifs signataires représentent (seuls ou à plusieurs) **au moins 30 % des voix aux élections professionnelles** et si les syndicats non signataires ayant obtenus (seuls ou séparément) 50 % des voix ne s'y opposent pas.

Mais toutes les entreprises n'ont pas de délégués syndicaux (notamment les TPE et les PME). Pour permettre au plus grand nombre d'entreprises de négocier des accords valables, **des interlocuteurs alternatifs** ont été mis en place depuis 2008 :

- dans les entreprises sans élus : négociation avec un salarié mandaté par un syndicat ;
- dans les entreprises ayant des élus (CE, DUP ou DP) et moins de 200 salariés (mais uniquement pour certains domaines d'accord) : négociation avec ces élus ;
- dans les entreprises ayant des élus et plus de 200 salariés : négociation avec le Représentant de la Section Syndicale (« RSS »).

Les accords conclus dans ces conditions alternatives sont soumis au contrôle des partenaires sociaux de la branche et à l'approbation des salariés par un vote (sauf si l'accord est conclu avec les représentants élus).

COMMENT SIGNER UN ACCORD DANS L'ENTREPRISE ?

Les organisations syndicales sont indispensables pour négocier et signer des accords dans les entreprises de plus de 200 salariés. Dans les entreprises plus petites, les représentants élus sont considérés comme légitimes même s'ils n'appartiennent pas à un syndicat.