

Cours de Master 2

Management & ressources humaines

Module V

La gestion des relations sociales

Plan du cours

Partie I : La fonction RH

Partie II : Les déterminants d'un management adapté

Partie III : Qu'attendent les dirigeants de leurs RH ?

- Des hommes motivés,
- Des professionnels
- Des salariés créatifs
- Des salariés adaptables

= Gestion de la ressource

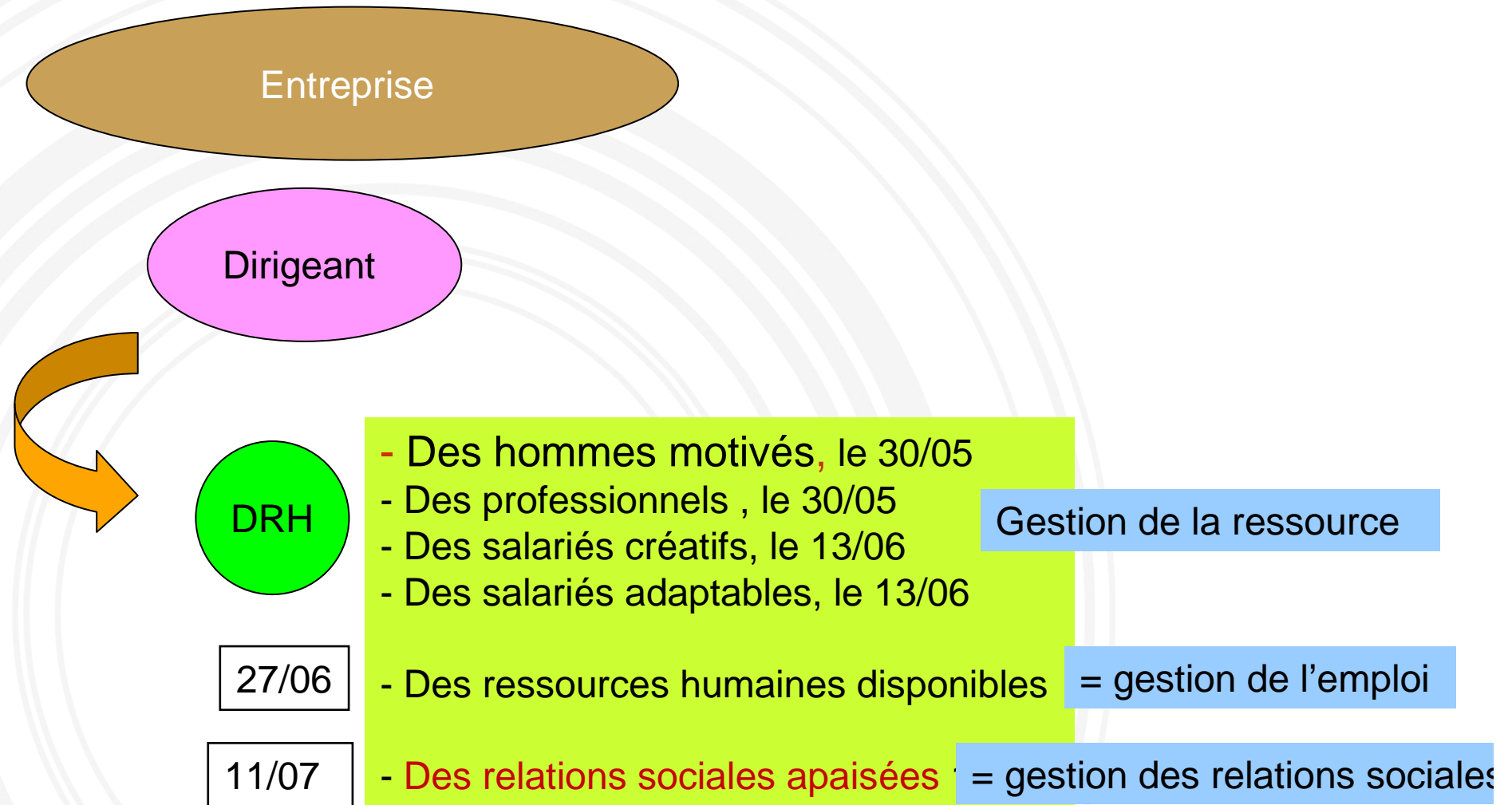
- Des ressources humaines disponibles

= gestion de l'emploi

- Des relations sociales apaisées

= gestion des relations sociales

GESTION DE LA RESSOURCE : des relations sociales apaisées



Pourquoi les relations sociales, en France, sont elles souvent si conflictuelles ?

- Notre culture nous porte plus aux « bouffées de fièvre » qu'aux évolutions graduelles et raisonnées.
- L'intellectualisme français pousse à cultiver exagérément l'idéologie et son vocabulaire, aux dépens du pragmatisme.
- La société française est encore très inégalitaire et très « castée » et donc plutôt revendicatrice.
- De fortes minorités conservatrices agitent encore le patronat comme les syndicats
- La place de l'État dans les relations professionnelles a empêché que s'instaure une vraie autonomie dans les négociations sociales
(et la responsabilité de ses acteurs)
- Le dialogue social suppose la prééminence de valeurs fortes telles que la sincérité, la transparence, la tolérance, le sens de l'équité, bien avant les petits calculs des uns et des autres .

Le plan d'action gestion des relations sociales

Pratique managériale	Processus RH	Organisation	Valeurs
<p>Savoir négocier avec un représentant du personnel DP, membre du CHSCT</p> <p>Respecter les droits des IRP</p> <p>Être intraitable sur le règlement des problèmes de sécurité</p> <p>Soigner les conditions de travail</p> <p>Être équitable dans ses décisions</p> <p>Assumer ses décisions</p> <p>Pratiquer le dialogue et l'ouverture</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Organisation des réunions avec les IRP ▪ Procédures obligatoires d'information et consultation du CE et autres obligations ▪ Traitement des dysfonctionnements repérés ▪ Processus de règlement des conflits ▪ Processus de négociation 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Répartition claire des rôles entre Direction, DRH, hiérarchie ▪ Processus de réponse aux demandes d'entrevue des IRP 	<p>Courage</p> <p>Transparence</p> <p>Dialogue</p> <p>Considération</p> <p>Ouverture d'esprit</p>

Sommaire

I- Rôles, missions et organisation des différentes IRP

- Domaines d'intervention, moyens et attributions des différentes IRP
- La nouvelle représentativité syndicale dans l'entreprise

II- Les risques de contentieux avec les IRP

- Intégrer les droits et obligations de l'entreprise et des IRP
- Connaître les faits constitutifs du délit d'entrave
- Cerner les différentes obligations du CE (informations/ consultations)
- Appréhender le statut des salariés protégés

III – Bien négocier avec les IRP

- Cadre juridique de la négociation sociale
- Les conditions d'une bonne négociation
- Quelle attitude adopter avec les IRP

IV- Echanges / discussions autour des difficultés rencontrés par les participants dans leur gestion quotidienne avec les partenaires sociaux

- Recensement des difficultés rencontrées
- Recherche de réponses appropriées

I- Rôles, missions et organisation des différentes IRP

Domaines d'intervention, moyens et attributions des différentes IRP

La nouvelle représentativité syndicale dans l'entreprise

A - Domaines d'intervention, moyens et attributions des différentes IRP

Quelles sont les missions des délégués du personnel ?

- 1 - Représenter le personnel auprès de l'employeur et lui faire part de toute réclamation individuelle ou collective en matière d'application de la réglementation du travail
 - Les salariés permanents **mais aussi** extérieurs à l'entreprise ou intérimaires peuvent saisir les délégués du personnel de leurs réclamations.

Les salariés d'entreprises extérieures qui, dans l'exercice de leur activité, ne se trouvent pas placés sous la subordination directe de l'entreprise utilisatrice peuvent faire présenter leurs réclamations individuelles et collectives concernant celles des conditions d'exécution du travail qui relèvent du chef d'établissement par les délégués du personnel de cet établissement dans les conditions fixées au présent titre.

Par ailleurs, dans les entreprises utilisatrices de salariés liés par un contrat de travail temporaire ceux-ci peuvent faire présenter, par les délégués du personnel des entreprises utilisatrices

Les délégués du personnel peuvent prendre connaissance des contrats passés avec les entreprises de travail temporaire, pour la mise à disposition de salariés temporaires,



2 - Être les interlocuteurs de l'inspecteur du travail qu'ils peuvent saisir de tout problème d'application du droit du travail et accompagner, s'ils le désirent, lors de ses visites dans l'entreprise.

Harcèlement ou atteinte aux droits des personnes

3 - Si un délégué du personnel constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe dans l'entreprise une atteinte injustifiée aux droits des personnes, à leur santé physique ou mentale, ou aux libertés individuelles, il en avise immédiatement l'employeur. Celui-ci procède ou fait procéder à une enquête.

- En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, le salarié (ou le délégué si le salarié concerné averti par écrit ne s'y oppose pas) saisit le conseil de prud'hommes qui statue selon la procédure de référé. Le juge peut ordonner sous astreinte toutes mesures de nature à faire cesser cette atteinte.

Dans les entreprises de moins de 200 salariés

- L'employeur peut décider la mise en place d'une **délégation unique** pour le comité d'entreprise et les délégués du personnel.

4 - Dans ce cas, le délégué du personnel élu est amené à assurer les fonctions de membre du comité d'entreprise.

- Son crédit d'heures est porté de 15 à 20 heures.
Le chef d'entreprise ne peut prendre cette décision qu'après avoir consulté les délégués du personnel et, s'il existe, le comité d'entreprise.

Quels sont les moyens des délégués du personnel ?

Question au groupe

- Pour exercer leurs missions, la loi a reconnu aux délégués du personnel différents moyens :

1 - Des réunions avec l'employeur.

- Au moins une fois par mois, l'employeur doit convoquer et recevoir les délégués qui peuvent se faire assister par un représentant syndical éventuellement extérieur à l'entreprise.
- Les délégués du personnel **posent leurs questions** par écrit 2 jours avant la réunion.
- L'employeur **y répond** lors de la réunion, **puis par écrit** dans un délai de 6 jours, sur un registre tenu à la disposition du personnel un jour ouvrable par quinzaine ;

2 - Un crédit d'heures de délégation de 15 heures par mois dans les entreprises d'au moins 50 salariés,

- de 10 heures par mois dans les autres,
- pour chaque délégué titulaire (sauf circonstances exceptionnelles justifiant un dépassement).
- Les heures utilisées pour l'exercice du mandat sont considérées et payées comme temps de travail.
Le temps passé en réunion avec l'employeur n'est pas décompté de ce crédit ;
- En cas d'absence du titulaire (maladie...), le délégué suppléant peut utiliser le crédit d'heures.

3 - Un local et un panneau d'affichage sont mis à leur disposition dans l'établissement ;

4 - Un exemplaire à jour de la convention collective leur est fourni par l'employeur ;

5 - L'accès à certains documents obligatoires, tels le registre du personnel, les registres de sécurité, les documents récapitulant la durée du travail, en cas d'intérim les contrats de mise à disposition des travailleurs temporaires...

■ 6 - La liberté de déplacement :

- **Dans l'entreprise** pendant les heures de délégation ou en dehors des heures de travail.

Les délégués du personnel peuvent circuler et prendre contact avec les salariés à leur poste de travail, à condition de ne pas créer de gêne importante ;

- **En dehors de l'entreprise**, durant les heures de délégation.

Les délégués du personnel **n'ont pas à solliciter** d'autorisation avant de quitter leur poste de travail.

Toutefois, *un délai de prévenance* peut être institué dans la mesure où il reste limité et fait l'objet d'une concertation préalable entre l'employeur et les délégués.

Licenciement des délégués du personnel

- Tout licenciement envisagé par l'employeur d'un délégué du personnel, titulaire ou suppléant, est obligatoirement **soumis au comité d'entreprise** qui donne un avis sur le projet de licenciement.

Le licenciement ne peut intervenir que sur **autorisation** de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement. Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise dans l'établissement, l'inspecteur du travail est saisi directement.

Toutefois, en cas de faute grave

-le chef d'entreprise a la faculté de prononcer **la mise à pied immédiate** de l'intéressé en attendant la décision définitive.
- En cas de refus de licenciement, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés de plein droit.

La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués du personnel les six premiers mois qui suivent l'expiration de leur mandat ou la disparition de l'institution.

Dans la pratique, remarque générale sur les DP

- Les DP sont l'instance que DRH et encadrement ont le plus souvent l'occasion de rencontrer
- L'état des relations dépend bien entendu de la personnalité des acteurs en place
- Il est à considérer que, souvent, ils présentent des réclamations qui sont le reflet de l'imperfection de notre travail

Point de vigilance

- Les problèmes d'hygiène / sécurité/conditions de travail sont souvent ceux où un employeur est le plus exposé aux critiques (et maintenant le harcèlement moral)
- Le contrôle de l'action des DP est souvent problématique.

The background features a series of concentric, semi-transparent circles in shades of light gray and green, creating a ripple effect. A solid green horizontal bar is positioned in the upper middle section of the page.

Les délégués syndicaux

JEAN BRETIN

Rôles

- Chaque syndicat représentatif dans une entreprise ou un établissement de 50 salariés ou plus peut désigner un délégué syndical (DS).
 - 1 - Nommé pour une durée indéterminée, le délégué syndical exerce un rôle de **représentation du syndicat** auquel il appartient
 - 2 - Et de **négociateur** de conventions ou d'accords collectifs.
 - 3 - Le délégué syndical peut être amené à négocier et à **signer** le protocole préélectoral en vue de la mise en place des élections des représentants du personnel.

4 - Le DS assure par ailleurs **l'interface** entre les salariés et l'organisation syndicale à laquelle il appartient.

- Il bénéficie d'une protection particulière en matière de licenciement.

- Le délégué syndical est donc appelé à négocier chaque fois que l'employeur souhaite l'ouverture de discussions en vue de la conclusion d'un accord et, au minimum, lors des **négociations annuelles obligatoires**

Quels sont les documents dont le délégué syndical est destinataire ?

- Tous les documents nécessaires à la conduite de négociation et notamment :

- 1 - la convention collective **et** les accords applicables dans l'entreprise ;
- 2 - le rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes établi pour le comité d'entreprise ;
- 3 - le rapport établi par l'employeur présentant la situation par rapport à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ;
- 4 - le bilan annuel du travail à temps partiel ;
- 5 - le bilan social ;
- 6 - les documents d'information au comité d'entreprise pour l'élaboration du plan de formation ;
- 7 - les documents d'information au comité d'entreprise sur l'accueil des stagiaires.

Peut-il y avoir cumul de mandats ?

- **D**ui, les fonctions de délégué syndical sont compatibles avec celle de :
 - Délégué du personnel ;
 - Représentant syndical au comité d'entreprise (ou d'établissement) ;
 - Membre du comité d'entreprise (ou d'établissement) ;
 - Membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).
- Il peut aussi être élu **C**onseiller prud'homme ou inscrit sur la liste départementale des conseillers du salarié.
- Dans une procédure de liquidation judiciaire, il peut être désigné comme représentant des salariés

Quels sont les moyens des délégués syndicaux ?

1 - Le crédit d'heures (ou heures de délégation)

Accordé tous les mois, assimilé à du temps de travail et payé comme tel, le crédit d'heures est égal à :

- 10 heures dans les entreprises de 50 à 150 salariés ;
- 15 heures dans les entreprises de 151 à 500 salariés ;
- 20 heures, au-delà de 500 salariés. La section syndicale dispose, en outre, d'un crédit global de 10 heures par an dans les entreprises de 500 salariés et plus (15 heures dans celles de 1000 salariés et plus) pour préparer les négociations de conventions ou accords d'entreprise.

- Les réunions organisées à l'initiative de l'employeur ne sont pas décomptées sur le crédit d'heures.

2 - Les déplacements

Le délégué syndical peut rencontrer les salariés sur leur poste de travail,

A condition de ne pas leur apporter de gêne importante, **P**endant ses heures de délégation ou en dehors de ses heures de travail.

Il peut également se déplacer en dehors de l'entreprise, pendant ses heures de délégation, dans l'intérêt de son mandat.

3 - Les moyens de communication

La section syndicale dispose par ailleurs :

- D'un **panneau d'affichage** dans l'établissement, distinct de celui affecté aux délégués du personnel et au comité d'entreprise ;
- - D'un **local aménagé** doté du matériel nécessaire, commun à l'ensemble des sections syndicales dans les entreprises de plus de 200 salariés, propre à chaque section dans les entreprises de 1 000 salariés et plus ;
- Du droit **d'organiser des réunions** (entre adhérents ou avec une personnalité extérieure à l'entreprise, syndicale ou non) dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors du temps de travail.

- De la faculté de **diffuser librement** les publications et tracts syndicaux, dans l'enceinte de l'entreprise, aux heures d'entrée et de sortie du travail ;
- De la possibilité, dans des conditions définies par accord d'entreprise, de diffuser ses publications et tracts de nature syndicale **sur un site mis en place sur l'intranet** de l'entreprise ou sur la messagerie électronique de l'entreprise.

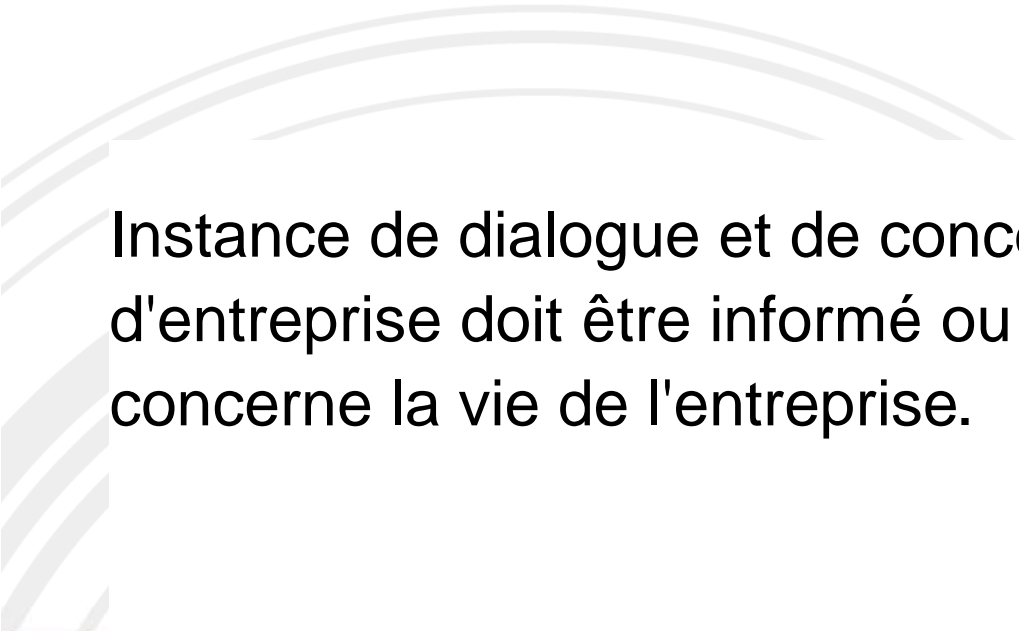
De quelles garanties les délégués syndicaux bénéficient-ils ?

- Les délégués syndicaux **ne peuvent être licenciés** sans l'autorisation de l'inspecteur du travail.
- Cette protection bénéfique aussi pendant 12 mois aux anciens délégués syndicaux ayant exercé leur fonction durant au moins un an.
- Par ailleurs, le Code du travail prévoit qu'aucune limitation ne peut être apportée à l'exercice du droit syndical.
- Toute entrave peut être pénalement sanctionnée.

The background features a series of concentric, semi-transparent circles in shades of light gray and green, creating a ripple effect. A solid green horizontal bar is positioned in the lower half of the image. The text 'Le comité d'entreprise' is centered within a gray rectangular box in the upper left quadrant.

Le comité d'entreprise

JEAN BRETIN



Instance de dialogue et de concertation, le comité d'entreprise doit être informé ou consulté sur tout ce qui concerne la vie de l'entreprise.

Dans quelles conditions a lieu la mise en place du comité d'entreprise ?

- Le comité d'entreprise (CE) est mis en place par voie d'élection organisée dans les entreprises de **50 salariés et plus**,
- Seuil qui doit être atteint pendant 12 mois consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes
- et qui peut être **abaissé** par voie de convention ou d'accord collectif.
- Les effectifs sont calculés conformément aux dispositions prévues par le Code du travail

- Le comité est ensuite renouvelé **tous les quatre ans** , à l'issue de nouvelles élections.
- **Toutefois**, l'employeur doit prendre l'initiative d'organiser des élections partielles
- si un collège électoral n'est plus représenté
- ou si le nombre des membres titulaires de la délégation du personnel est réduit de moitié ou plus,
- sauf si ces évènements interviennent moins de six mois avant le terme du mandat des membres du comité d'entreprise.

Le comité d'entreprise comprend :

- 1 - Une **délégation** de salariés élus (titulaires et suppléants) pour 4 ans , dont le nombre varie selon l'effectif de l'entreprise
- 2 - Le **chef d'entreprise** (ou son représentant), assure les fonctions de président.
- 3 - Il peut se faire assister par **deux collaborateurs au plus**. Ces collaborateurs ont voix consultative : ils sont donc autorisés à participer aux débats, mais ne peuvent pas prendre part aux votes ;
- 4 - Eventuellement, un ou plusieurs **représentants syndicaux** ; chaque organisation syndicale ayant des élus au comité d'entreprise pouvant y nommer un représentant.

Effectif de l'entreprise	Nombre de délégués	
50 à 74	3 titulaires / 3 suppléants	
75 à 99	4	/ 4
100 à 399	5	/ 5
400 à 749	6	/ 6
750 à 999	7	/ 7
1000 à 1999	8	/ 8
2000 à 2999	9	/ 9
3000 à 3999	10	/ 10
4000 à 4999	11	/ 11
5000 à 7499	12	/ 12
7500 à 9999	13	/ 13
A partir de 10 000	15	/ 15

- Le comité d'entreprise **désigne son secrétaire** parmi les représentants élus du personnel,
- Et adopte un **règlement intérieur** qui définit ses règles de fonctionnement.
- À partir d'un certain effectif, **des commissions** spécialisées, obligatoires ou facultatives, peuvent l'aider dans sa tâche.
C'est le cas notamment de la commission formation et de la commission de l'égalité professionnelle, obligatoires dans les entreprises employant au moins 200 salariés
- ou encore de la commission logement, à partir de 300 salariés.
Dans les autres cas, la création de commissions demeure facultative.

Les commissions permettent l'examen poussé de thèmes particuliers.
Toutefois, en **aucun cas**, elles ne peuvent être consultées en lieu et place du comité d'entreprise.

■ Cas particulier : la délégation unique

Dans les entreprises de **moins de 200 salariés**, l'employeur peut décider, après consultation des représentants du personnel, que les délégués du personnel (DP) constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise.

Il ne s'agit pas de supprimer une institution - le comité d'entreprise demeure -

Mais de faire exercer les missions des DP, d'une part

Et du CE d'autre part,

Par les mêmes élus.

Les attributions et les moyens propres aux deux institutions subsistent.

Toutefois, le crédit de 20 heures sert à l'exercice de la double fonction.

Quels sont les moyens de fonctionnement du CE ?

1 - Le CE dispose de **deux subventions** distinctes :

- la subvention de fonctionnement, versée tous les ans et égale à 0,2 % de la masse salariale brute ;
- la contribution aux activités sociales et culturelles.
- Aucun taux n'est imposé par le Code du travail. Toutefois, les sommes attribuées au CE ne peuvent pas être **inférieures** au montant le plus élevé des dépenses sociales réalisées par l'entreprise au cours des 3 années précédant la prise en charge des œuvres sociales par le comité d'entreprise.
- Une fois fixé, le budget ne peut plus être révisé à la baisse par l'employeur.

2 - Un crédit d'heures et la liberté de déplacement

- Les membres élus titulaires disposent d'un crédit d'heures d'une durée de **20 heures par mois**, considérées comme temps de travail.
- Le temps passé en réunions du comité d'entreprise et des commissions obligatoires **ne s'impute pas** sur le crédit d'heures.
- Les représentants syndicaux dans les entreprises de plus de 500 salariés disposent d'un crédit d'heures de 20 heures par mois.
- Les membres du CE peuvent utiliser leur crédit d'heures pour se déplacer **hors de l'entreprise**, dans l'intérêt de leur mandat, organiser des réunions avec les salariés ou encore **prendre contact** avec ceux-ci sur leur lieu de travail

3 - Un local aménagé

L'employeur met à la disposition du CE un local aménagé et le matériel nécessaire à son fonctionnement (téléphone, mobilier, photocopie...) comprenant au moins une armoire fermant à clé.

4 - Du personnel

Le comité d'entreprise peut être employeur.

Il peut donc recruter le personnel nécessaire à son fonctionnement.

Quelle est la protection des membres du comité d'entreprise en cas de licenciement ?

- Les membres titulaires et suppléants du comité d'entreprise ainsi que les représentants syndicaux **ne peuvent être licenciés** sans l'autorisation de l'inspecteur du travail.
- Cette procédure s'applique également :
 - pendant 6 mois aux anciens élus des dernières élections et aux anciens représentants syndicaux s'ils ont exercé leur mandat pendant au moins 2 ans ;
 - pendant 6 mois aux candidats non élus (titulaires ou suppléants) aux dernières élections ; -
 - au premier salarié qui a demandé l'organisation des élections , ou qui a accepté de les organiser si son initiative est confirmée par une organisation syndicale.

Quels sont les moyens dont dispose le CE pour remplir ses attributions économiques ?

1 - Des experts

- Afin, notamment, d'analyser les informations et les documents transmis impérativement par l'employeur avant toute consultation, le comité d'entreprise peut recourir à :
 - **Un expert comptable** rémunéré par l'entreprise ;
 - **Un expert en technologie** rémunéré par l'entreprise.
- Le recours à cet expert n'est toutefois possible que s'il existe un projet important d'introduction de nouvelles technologies dans les entreprises de plus de 300 salariés ;
 - **Un expert libre**, spécialisé dans un domaine pour lequel le CE souhaite une assistance (commerciale, juridique...) et rémunéré par le comité, sur son budget de fonctionnement.

2 - Une formation

- Les membres titulaires ont droit à une formation économique d'une durée maximale **de 5 jours**, organisée par des organismes spécialisés dont la liste est fixée, chaque année, par un arrêté ministériel
- Le coût de la formation est **financé** par le budget de fonctionnement du comité d'entreprise, tandis que l'employeur a l'obligation de maintenir les rémunérations.

3 - Le droit d'alerte

En cas de situation économique préoccupante, le CE peut exercer un droit d'alerte, lequel permet de demander :

- des explications à l'employeur qui est tenu d'y répondre ;
- une expertise auprès des tribunaux ;
- la récusation du commissaire aux comptes.

Autre domaine d'exercice du droit d'alerte :

Le recours abusif aux contrats à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire.

Lorsqu'il constate un tel recours ou un accroissement important de salariés titulaires de ces contrats, le CE peut saisir l'inspecteur du travail.

Celui-ci relève, s'il y a lieu, les infractions et dans tous les cas, adresse à l'employeur un rapport sur les constatations qu'il a effectuées. L'employeur communique ce rapport au CE accompagné de la copie de sa réponse motivée adressée à l'inspecteur du travail.

Quelles sont les activités sociales et culturelles organisées par le CE ?

- Financées sur un budget spécifique attribué par l'entreprise, les activités sociales et culturelles sont organisées et développées par le comité d'entreprise en faveur des salariés, **des anciens salariés** et de leur **famille**.
Il s'agit de prestations **non obligatoires** légalement, fournies aux personnes pour leur bien-être ou l'amélioration de leurs conditions de vie.
Ces activités touchent donc aux loisirs, aux vacances, au sport, à la culture mais peuvent également prendre la forme d'une participation à la prise en charge d'une mutuelle de santé, d'une cantine ou d'une partie du coût du CESU « préfinancé » (ou « titre CESU »).



B - La nouvelle représentativité syndicale dans l'entreprise

JEAN BRETIN

Le problème

- Si les syndicats représentent bien entendu leurs adhérents, quelle légitimité ont-ils d'engager l'ensemble des salariés en signant un accord avec l'employeur ?

Deux solutions

- Un syndicat unique
- Des syndicats « sélectionnés » en fonction de certains critères

- Soit les syndicats font partie du « club des 5 » présumés **irréfragablement** * représentatifs
- Soit ils sont « indépendants » et contraints de prouver leur représentativité, en fonction de critères retenus par le code du travail, eux-mêmes inspirés de la circulaire Parodi de 1945.

* qu'on ne peut contredire, réfuter

La loi du 20 Août 2008

- La loi du 20 août 2008 n°2008-789 portant rénovation de la démocratie sociale a fait considérablement évoluer les règles de représentativité syndicale.

Le premier pas est franchi avec le remaniement des critères de représentativité. L'article L 2121-1 du Code du Travail rassemble désormais les anciens critères légaux et jurisprudentiels jusque là admis, tout en en ajoutant de nouveaux, :

- Effectifs d'adhérents et cotisations
- Indépendance
- Influence caractérisée par l'activité et l'expérience
- Ancienneté minimale de 2 ans couvrant le champ professionnel et géographique de la négociation
- Respect des valeurs républicaines
- Transparence financière
- Audience établie à partir des élections professionnelles et selon les niveaux de négociation



L'audience électorale devient le révélateur pertinent pour mesurer la représentativité syndicale

Les élections professionnelles se trouvent au centre de cette légitimité syndicale.

■ Au niveau de l'entreprise ou de l'établissement :

Un seuil minimal de 10% des suffrages exprimés au 1er tour des élections au CE (ou à défaut des DP) est requis, et ce quel que soit le nombre de votants.

Exception cependant pour les organisations catégorielles (telle que la CFE-CGC), qui sont représentatives dans leur collège électoral dès lors qu'elles sont affiliées à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle, qu'elles satisfont aux critères de représentativité et qu'elles ont recueilli au moins 10% des suffrages exprimés au 1er tour des élections professionnelles.



- **Au niveau de la branche :**

- Le seuil minimal requis est de 8%, quelque soit le nombre de votants.
De plus, une implantation territoriale équilibrée au sein de la branche est exigée ;
ce qui signifie un nombre d'adhérents répartis de manière équilibrée sur
l'ensemble du champ géographique couvert par la branche

▪ **Au niveau national interprofessionnel:**

Le seuil est également de 8%, quelque soit le nombre de votants.

De plus, la représentativité doit être reconnue dans les branches de l'industrie, de la construction, du commerce ou des services (liste établie par le ministre du travail).

A noter : la nouvelle loi prévoit la suppression de la présomption irréfragable de représentativité (entrée en vigueur le 21 août 2013).

Conséquence au niveau de l'entreprise : la représentativité sera appréciée lors de chaque élection professionnelle

Conséquence au niveau de la branche ou au niveau interprofessionnel : la représentativité sera appréciée tous les 4 ans à compter de la première prise en compte de l'audience.

II - Les risques de contentieux avec les **IRP**

Connaître les faits constitutifs du délit d'entrave

Cerner les différentes obligations du CE (info/consult)

Appréhender le statut de salariés protégé

A – les faits constitutifs du délit d'entrave

« Attention, vous n'êtes pas loin du délit d'entrave ! ».

Cette remarque vient de vous être faite par un représentant du personnel.

Tour d'horizon des principales questions que soulève cette accusation

- **Définition** : Quiconque porte atteinte à la constitution ou au fonctionnement des institutions représentatives du personnel peut être poursuivi pénalement pour délit d'entrave.

L'entrave peut se caractériser à deux niveaux :

- soit en visant directement une institution représentative du personnel ou l'exercice du droit syndical,
- soit en visant le titulaire d'un mandat représentatif (un délégué du personnel, un membre du comité d'entreprise, etc.).

Comment éviter le délit d'entrave ?

JEAN BRETIN

La prudence est la meilleure des alliées

- Il est d'abord impératif de respecter les procédures d'élection ou de consultation des représentants du personnel, de vous remettre en cause, le cas échéant, mais également de vous montrer ferme lorsque vous êtes dans votre bon droit.

Exemple :

Vous pouvez, dans l'hypothèse d'un dépassement du crédit d'heures de délégation pour circonstances exceptionnelles, exiger la preuve préalable par le délégué de la réalité de celles-ci et de l'utilisation de ces heures conformément à leur objet.

1 - Eviter le délit d'entrave relève d'une vigilance permanente pour ne rien omettre de vos obligations envers les représentants du personnel.

Il est d'ailleurs impossible de cerner de manière exhaustive l'ensemble des cas constitutifs du délit d'entrave.

On peut cependant citer les plus significatifs que vous retrouverez dans le tableau des principaux cas de délit d'entrave ci après

2 - Donnez la priorité au dialogue social.

L'accusation de délit d'entrave va souvent de pair avec une dégradation du dialogue social et un manque de confiance entre les partenaires sociaux. Eviter le délit d'entrave passe avant tout par la conservation d'un dialogue social actif et constructif.

Tableau des principaux cas de délit d'entrave

	Situations / comportements constitutifs du délit d'entrave
Le délit d'entrave en matière d'élections professionnelles	<ul style="list-style-type: none"> -Le refus d'organiser des élections - L'exercice de pressions visant à décourager des candidatures - la présence d'irrégularités dans les ops électotrales - la contestation tardive de la régularité des élections visant à justifier un licenciement -L'obstacle à la constitution d'une section syndicale - l'entrave portée à la constitution du CE - la contestation du nombre d'établissements distincts visant à diminuer le nombre de délégués - la modification des structures de la société afin d'échapper frauduleusement à l'obligation de constituer un CE
L'entrave à l'exercice des fonctions de représentant du personnel	
Le délit d'entrave en matière d'activités sociales et culturelles	
L'entrave en matière de négociation collective	
Le délit d'entrave en matière de licenciement	

Tableau des principaux cas de délit d'entrave

	Situations / comportements constitutifs du délit d'entrave
L'entrave à l'exercice des fonctions de représentant du personnel	<ul style="list-style-type: none"> - Le refus opposé à un délégué mis à pied d'assister en tant que délégué syndical à une séance du CE - l'opposition au déplacement ou à la sortie des délégués - le refus de mettre à disposition un local syndical - la censure abusive à l'affichage de communications - la volonté de régler les réclamations du personnel en excluant les délégués de ce rôle - la convocation du CE et des délégués ensemble et non séparément - La non convocation des suppléants - la non convocation d'un délégué à une réunion obligatoire - la limitation par note de service de la mission des délégués - le refus de convoquer la réunion mensuelle ou l'opposition faite à l'assistance d'un représentant syndical - la fixation unilatérale de l'ordre du jour - la non information ou la non consultation du CE

Tableau des principaux cas de délit d'entrave

	Situations / comportements constitutifs du délit d'entrave
Le délit d'entrave en matière d'élections professionnelles	
L'entrave à l'exercice des fonctions de représentant du personnel	
Le délit d'entrave en matière d'activités sociales et culturelles	<ul style="list-style-type: none"> - La volonté de l'employeur de conserver la gestion de certaines œuvres sociales ou de s'opposer au partage ou au contrôle de cette gestion - le refus de verser la contribution mise à charge par la loi ou de se plier à son mode de calcul
L'entrave en matière de négociation collective	<ul style="list-style-type: none"> - La conclusion d'accords entre l'employeur et les institutions représentatives du personnel distinctes des organisations syndicales présentes dans l'entreprise portant atteinte au monopole que la loi confère à ces dernières pour la négociation collective.
Le délit d'entrave en matière de licenciement	<ul style="list-style-type: none"> - La mise à pied préventive en l'absence de faute grave - le prononcé d'une sanction excessive , injustifiée ou prononcée au-delà de la décision de l'inspecteur du travail - le refus de réintégration d'un salarié protégé irrégulièrement licencié - la modification du contrat de travail , la rétrogradation et toute autre forme de discrimination à l'encontre d'un délégué syndical - le licenciement d'un salarié protégé sans l'autorisation de l'inspecteur du travail



B - Les obligations en matière d'information / consultation vis-à-vis du comité d'entreprise

JEAN BRETIN

L 'information du CE

Les informations périodiques
Les informations ponctuelles

JEAN BRETIN

Les informations périodiques du CE

Informations annuelles

- Bilan du travail à temps partiel
- Déclaration relative aux travailleurs handicapés
 - Au plus tard le 15 février
 - Transmission à la DDTEFP
- Conditions d'accueil, d'insertion et de formation des jeunes en 1ère formation technologique ou professionnelle
- Document définissant les modalités d'application de la réglementation relative à la médecine du travail
- Apprentissage (possibilité à l'occasion de la consultation sur le plan de formation)
 - Nombre d'apprentis engagés, par âge, sexe, diplômes, titres homologués ou titres d'ingénieur obtenus
 - Perspectives d'emploi
- Médecine du travail
 - Communication du rapport d'activité du médecin du travail
 - Communication du rapport d'activité propre à l'établissement
 - au plus tard avant la fin d'avril

Les informations périodiques du CE

Informations semestrielles

- Liste des demandes de congés pour création d'entreprise, sabbatique et de solidarité internationale avec indication de la suite donnée

Informations trimestrielles

- L'évolution générale des commandes et de la situation financière
 - L'exécution des programmes de production
 - **Les mesures envisagées concernant l'amélioration, le renouvellement ou la transformation de l'équipement ou des méthodes de production et d'exploitation** et de leurs incidences sur les conditions de travail
 - **D'éventuels retards dans le paiement des cotisations de sécurité sociale, de retraite complémentaire et de prévoyance**
 - Bilan de l'ensemble des embauches et des créations nettes d'emploi au titre des contrats initiative-emploi et CI-RMA
- **L'analyse de la situation de l'emploi mois par mois**
 - L'évolution des effectifs
 - La qualification des salariés par sexe
 - Le nombre de salariés sous CDI, CDD, temps partiel, travail temporaire, d'une entreprise extérieure
 - Les motifs de recours à ces 4 derniers types de contrat
 - Le nombre de journées de travail effectuées, au cours des 3 derniers mois par les CDD et intérimaires
 - Le nombre de contrats et de périodes de professionnalisation

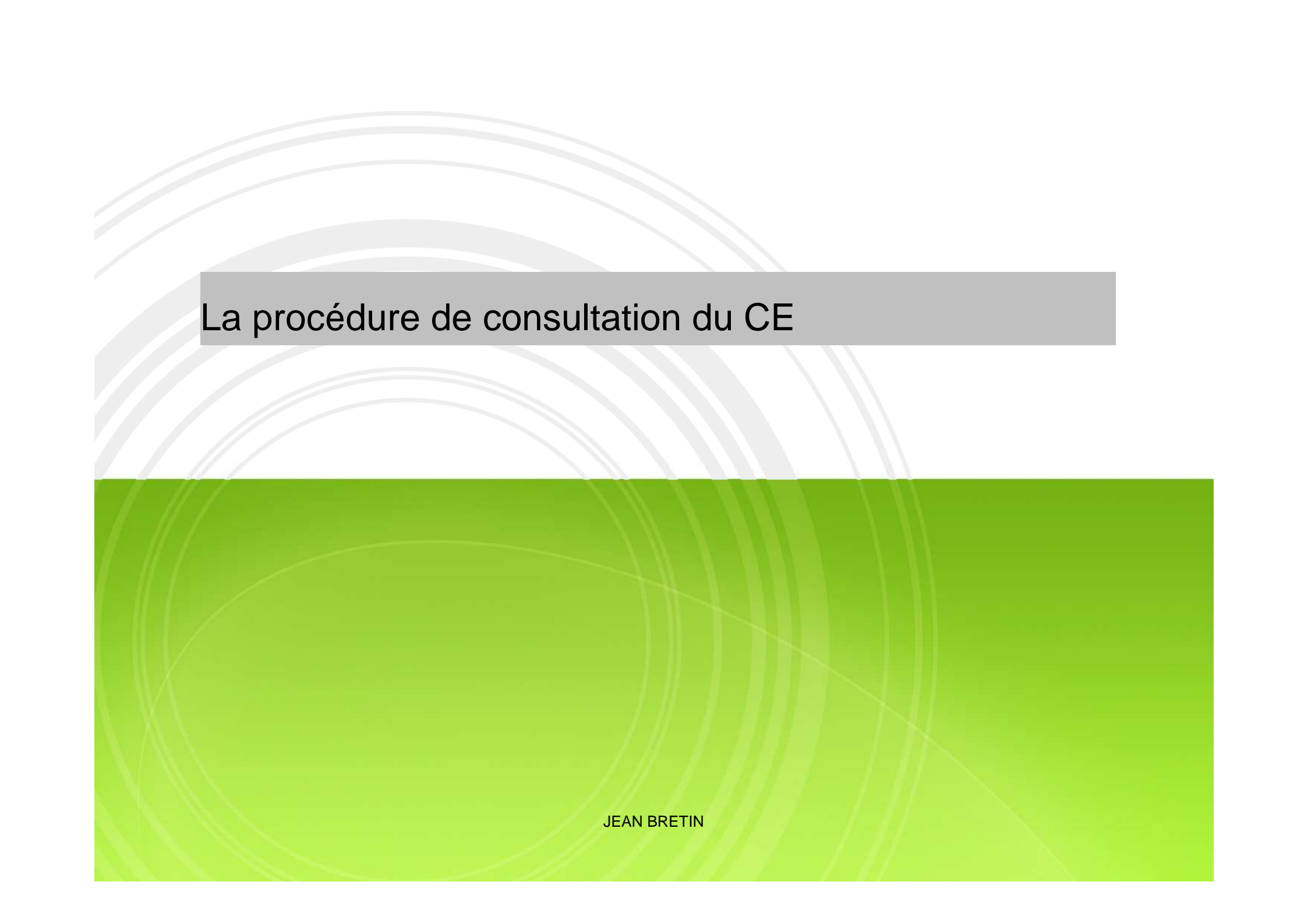
Informations ponctuelles

- Informations relatives à la vie courante de l'établissement
- Informations ressortant des réunions du CCE
- Informations sur la mise en œuvre des heures supplémentaires dans le cadre du contingent annuel
- Informations préalablement à leur utilisation, sur les méthodes ou techniques d'aides au recrutement des candidats à un emploi et sur la modification de ceux-ci

- Informations régulières sur l'exécution du plan de formation
- Informations sur les observations et les mises en demeure notifiées par l'inspecteur du travail dans le domaine de la médecine du travail
- Introduction de traitements automatisés de gestion du personnel et sur toute modification de ceux-ci

- Chaque année, dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'employeur remet au comité d'entreprise (CE) un **rapport sur la situation économique de l'entreprise** portant sur les éléments mentionnés à l'article L. 2323-47 du Code du travail.
- A cette occasion, l'employeur informe le comité d'entreprise des éléments qui l'ont conduit à **faire appel**, au titre de l'année écoulée, et qui pourraient le conduire à faire appel pour l'année à venir, à des contrats de travail à durée déterminée (**CDD**), à des contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou à des contrats conclus avec une entreprise de portage salarial.
- Ce rapport, modifié le cas échéant à la suite de la réunion du CE, est **transmis** à l'inspecteur du travail, accompagné de l'avis du comité.

- Dans les entreprises de 300 salariés et plus, l'obligation d'information est **trimestrielle**.
- Elle porte sur les éléments mentionnés à l'article L. 2323-51 du Code du travail et notamment sur les éléments qui ont conduit l'employeur à faire appel, au titre de la période écoulée, et qui pourraient le conduire à faire appel pour la période à venir, à des CDD, à des contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire ou à des contrats conclus avec une entreprise de portage salarial.



La procédure de consultation du CE

JEAN BRETIN

▪ Le Code du travail prévoit :

- **Des consultations annuelles** : aménagement du temps de travail, bilan social, congés payés, égalité professionnelle, évolution des emplois et des qualifications, formation professionnelle, recherche.
- **Ainsi que des consultations ponctuelles** et spécifiques : règlement intérieur, introduction de nouvelles technologies, organisation de l'entreprise, projets de licenciements économiques et mise en place du plan de sauvegarde de l'emploi...

Les consultations périodiques annuelles

■ **Plan de formation**

☞ Consultation sur l'exécution du plan et sur le projet de plan pour l'année à venir

☞ 2 réunions de consultation :

1/Avant 15 novembre :

- Bilan des actions de formation de l'année antérieure et de l'année en cours ;

- Orientations générales et projet de plan pour l'année à venir.

Les informations doivent être transmises au moins 3 semaines avant.

2/ Avant fin décembre :

Plan de formation de l'année à venir

■ **Bilan social**

☞ Document annuel permettant d'apprécier la situation de l'entreprise dans le domaine social, d'enregistrer les réalisations effectuées et de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée et des deux années précédentes
communication aux membres du CE : 15 jours avant

☞ Réunion du CE avant 30/04 et du CCE avant 30/06

■ **Apprentissage**

☞ Objectifs de l'entreprise

☞ Nombre d'apprentis susceptibles d'être accueillis

☞ Les conditions de mise en œuvre des contrats

☞ Les modalités de liaison entre l'entreprise et le CFA

☞ L'affectation des sommes prélevées au titre de la taxe d'apprentissage

☞ Les conditions de mise en œuvre des conventions d'aide au choix professionnel

Les consultations périodiques annuelles

■ Rapport sur l'activité et les perspectives économiques

📄 Lorsque ces informations peuvent être établies au niveau de l'établissement

■ Rapport sur l'évolution de l'emploi et des qualifications

📄 Lorsque ces informations peuvent être établies au niveau de l'établissement

■ Politique de recherche et de développement technologique

📄 Lorsque ces informations peuvent être établies au niveau de l'établissement

■ Jours de repos liés à la réduction de la durée de travail et journée de solidarité

■ Rapport sur l'égalité des hommes et des femmes

– Transmis dans les 15 jours suivant la réunion à l'Inspecteur du travail, accompagné de l'avis motivé du CE

■ HSCT

– Rapport écrit faisant le bilan de la situation générale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail

– Programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail

– Transmis avec l'avis du CHSCT

■ Congés payés

– Préalablement à la fixation des dates de fermeture annuelle de l'entreprise

– En l'absence de fermeture annuelle, sur le plan d'étalement des congés

- La consultation doit impérativement **précéder** toute prise de décision par l'employeur
- C'est l'occasion pour les membres du CE de formuler des propositions et d'obtenir des réponses à leurs interrogations.

- **La consultation se fait à l'occasion :**
 - De réunions régulières organisées tous les mois (dans les entreprises de 150 salariés et plus)
 - ou tous les 2 mois (dans les entreprises de moins de 150 salariés).
 - Si une délégation unique du personnel a été mise en place, les réunions ont lieu tous les mois ;

 - De réunions extraordinaires organisées éventuellement entre 2 réunions ordinaires, à la demande de la majorité des membres du comité d'entreprise.

- En sa qualité de président, le chef d'entreprise
- **procède** à la convocation du comité
- et **élabore**, **conjointement** avec le secrétaire du CE, l'ordre du jour ;
- **toutefois**, afin d'éviter les situations de blocage, les **consultations** rendues **obligatoires par une disposition législative**, réglementaire ou par un accord collectif de travail, **sont inscrites de plein droit à l'ordre du jour** par le chef d'entreprise ou par le secrétaire du CE.

- Préalable obligatoire à la consultation : l'information du comité.
- Cette information prend la forme d'une remise de documents comptables, administratifs, sociaux...
- Les débats s'achèvent sur un vote des membres élus.
- Les représentants syndicaux n'ont qu'une voix consultative.
- Le chef d'entreprise n'a pas le droit de vote, à moins qu'il ne s'agisse de prendre des décisions sur le fonctionnement même du comité (désignation des membres du bureau...).
- Les délibérations sont consignées dans un procès-verbal, établi par le secrétaire du comité d'entreprise.
- Ce procès-verbal doit être adopté à la réunion suivante avant affichage ou diffusion dans l'entreprise.
- Le procès-verbal est un document important dont la production peut être demandée par l'Administration, notamment à l'occasion de l'instruction d'une demande d'aide publique ou du dépôt d'une déclaration comme la déclaration fiscale sur la formation professionnelle

La consultation ponctuelle du CE dans l'ordre économique

« le CE est obligatoirement informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et, notamment, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle »

(art. L. 2323-6)

L 'opportunité de la consultation

Question au groupe

Un projet

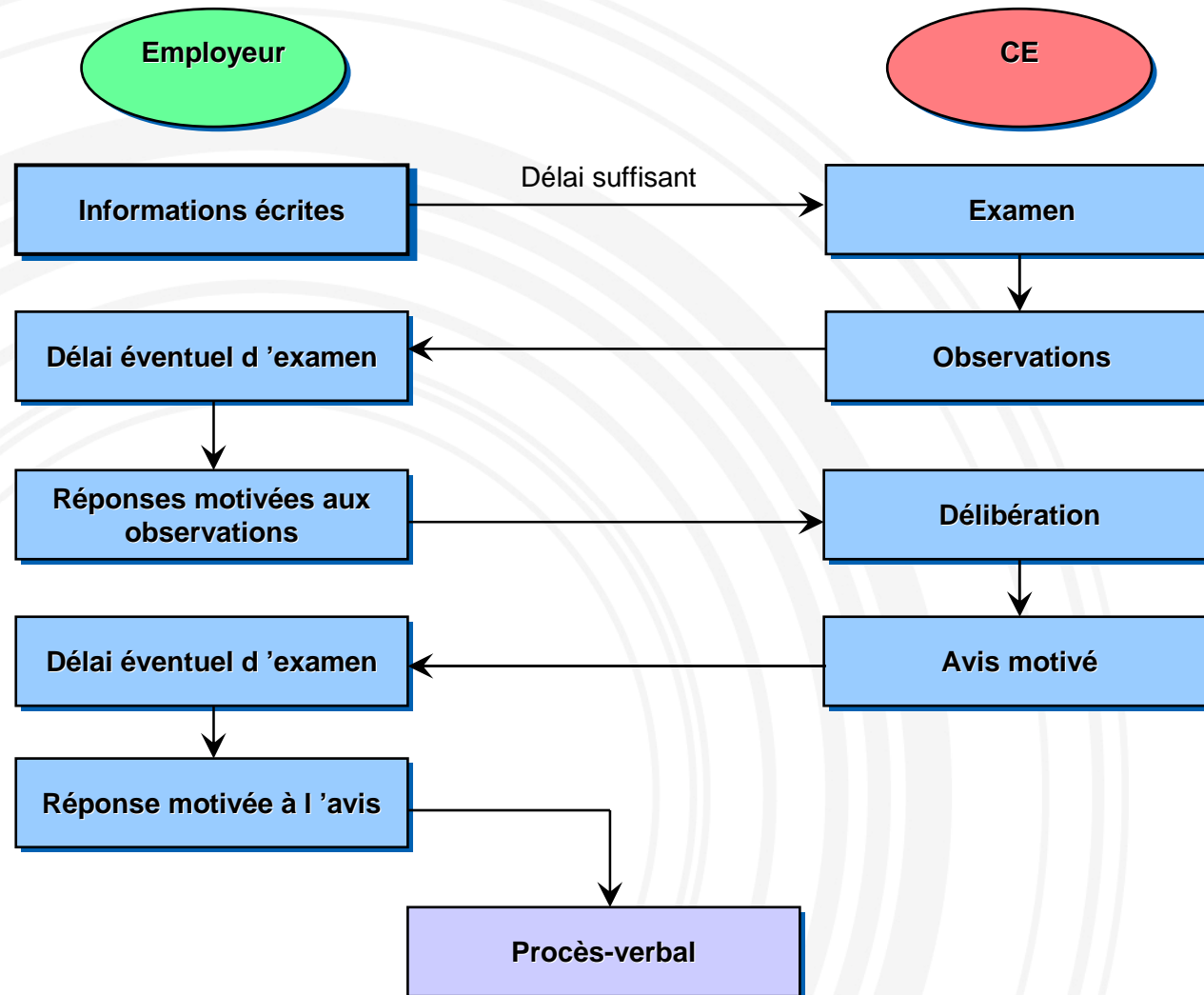
**Important
compte tenu
notamment**

De l 'effectif concerné

**De son caractère
durable**

**Et de ses
conséquences sur la
marche générale de
l 'entreprise**

La procédure de consultation du CE



C - Appréhender le statut des salariés protégés

JEAN BRETIN

- L'employeur ne peut licencier ou mettre à la retraite représentants du personnel, membres de comités d'entreprise, délégués syndicaux... **sans avoir obtenu une autorisation préalable de l'Inspection du travail.**

- Dans ce cadre, **toute résiliation de contrat**, même à l'amiable, est nulle sans autorisation de l'Inspection du travail :
- la Cour de Cassation avait même donné raison à un salarié protégé qui, après avoir conclu un accord de résiliation amiable de son contrat avec son employeur, avait demandé sa réintégration avec versement des salaires perdus (arrêt n°5190, du 11 décembre 2001).
- Ce statut protégé **interdit** en outre à l'employeur de ne pas renouveler un CDD, d'imposer une modification du contrat de travail ou un changement des conditions de travail **sans autorisation administrative**.

- **L'inspecteur du travail vérifie** au cours d'une enquête contradictoire que la rupture du contrat n'est pas une mesure discriminatoire, liée aux fonctions de représentation du salarié.
- Sa décision, positive ou négative, **peut faire** l'objet d'un recours.
- L'autorisation de l'inspecteur du travail doit **également** être demandée dans certains cas de transfert de poste du représentant du personnel auprès d'un nouvel employeur et, selon la jurisprudence, avant toute rupture du contrat de travail : retraite, pré-retraite....
- Elle est **également requise** lorsque le contrat est rompu dans le cadre de la procédure de « rupture conventionnelle » mise en place par la loi n°2008-596 du 25 juin 2008 (JO du 26).

Quels sont les salariés protégés ?

- Tout salarié, **candidat** lors d'une élection professionnelle, **titulaire ou ancien titulaire** d'un mandat de représentant du personnel (délégué syndical, représentant de la section syndicale désigné conformément à l'article L. 2142-1-1 du Code du travail, titulaires ou suppléants d'un mandat de délégué du personnel, de représentant du personnel au comité d'entreprise...)
- bénéficie d'une protection contre la rupture de son contrat de travail.
- **Bénéficiaire également** de la protection contre le licenciement, le délégué syndical, le délégué du personnel, le membre du comité d'entreprise, le représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

- **Le représentant du personnel titulaire d'un contrat à durée déterminée bénéficie d'une protection spéciale** : l'inspecteur du travail doit être saisi un mois avant l'arrivée du terme du contrat, afin de vérifier que le salarié ne fait l'objet d'aucune mesure discriminatoire dans le non-renouvellement de son contrat. Les dispositions applicables figurent aux articles L. 2412-1 et suivants du Code du travail

- Sont également concernés par ce statut original
 - les salariés ayant demandé des élections de délégués du personnel (il faut que cette demande soit confirmée par une organisation syndicale),
 - ainsi que les conseillers prud'hommes,
 - les candidats à l'élection prud'homale
 - et tout salarié pouvant prouver que l'employeur connaissait l'imminence de sa candidature ou de sa désignation à des fonctions de délégué du personnel.

• La liste complète des salariés bénéficiant d'une protection en cas de licenciement figure à l'article L. 2411-1 du Code du travail

Quelle est la durée d'application du statut protecteur ?

- La protection contre le licenciement s'applique pendant toute la durée du mandat, et également aux salariés suivants :
- **Pour une durée de 6 mois**
 - les anciens délégués du personnel ;
 - les anciens élus du comité d'entreprise et les anciens représentants syndicaux auprès du comité d'entreprise ayant exercé leur mandat pendant au moins 2 ans ;
 - le salarié ayant siégé au CHS-CT en qualité de représentant du personnel ;
 - le représentant du personnel d'une entreprise extérieure désigné au CHS-CT d'un établissement comprenant au moins une installation classée ;

Pour une durée de 6 mois (suite)

- le salarié ayant siégé en qualité de représentant du personnel dans une commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture ;
- l'ancien représentant des salariés au conseil d'administration ou de surveillance des entreprises du secteur public et le candidat et l'ancien candidat à l'élection comme représentant des salariés (pendant les 3 mois suivant le dépôt des candidatures) ;
 - les candidats aux élections de délégués du personnel, dès réception de leur candidature par l'employeur ;
 - les candidats non élus aux dernières élections du comité d'entreprise, dès l'envoi des listes de candidatures à l'employeur ;
- le premier salarié qui a demandé à l'employeur d'organiser les élections (CE ou délégués du personnel) ou d'accepter de les organiser, si son initiative est confirmée par une organisation syndicale.



- Pour une durée de 12 mois :

- les anciens délégués syndicaux

- les anciens représentants de la section syndicale désignés conformément à l'article L. 2142-1-1 du Code du travail ayant exercé leur fonction durant au moins un an.

- les anciens salariés mandatés au titre de l'article L. 2232-24 du Code du travail.

En cas de faute grave

- le chef d'entreprise **peut** prononcer, à titre provisoire, une mise à pied immédiate de l'intéressé,
- à condition de motiver et de notifier sa décision à l'inspecteur du travail dans un délai de 48 heures.
- Si le licenciement est refusé par l'inspecteur du travail, la mise à pied est annulée et ses effets supprimés.

Quels sont les moyens de recours ?

- La décision de l'inspecteur du travail peut, dans un délai de deux mois, faire l'objet :
 - d'un recours hiérarchique auprès du Ministre du Travail,
 - d'un recours contentieux devant le tribunal administratif dont dépend l'entreprise ou l'établissement.
- Le recours n'est pas suspensif : la décision de l'inspecteur du travail s'applique jusqu'au rendu de décision du Ministre ou du tribunal.
- Si l'autorisation de licenciement est annulée, le salarié peut demander, dans un délai de 2 mois, à être réintégré dans l'entreprise, à son emploi antérieur ou un poste équivalent.
- Si le refus d'autorisation est annulé, le chef d'entreprise doit procéder à une nouvelle demande d'autorisation auprès de l'inspecteur du travail qui rendra sa décision compte tenu de la décision du Ministre ou du tribunal et/ou de l'évolution des faits.

Quelle est la protection en cas de transfert d'activité ?

- Lorsque tout ou partie de l'activité de l'entreprise se poursuit sous la direction d'un nouvel employeur, les contrats de travail sont transférés à celui-ci.
- Le transfert du contrat d'un représentant du personnel (mandat en cours et ancien délégué syndical pendant 12 mois ou ancien salarié mandaté dans les conditions prévues à l'article L. 2232 24 du Code du travail pendant 12 mois) prévu dans le cadre d'une cession partielle de l'activité **est soumis à l'autorisation de l'inspecteur du travail.**
- En cas de refus d'autorisation, l'employeur doit conserver le salarié et lui trouver une nouvelle affectation au sein de l'entreprise, assortie d'une rémunération équivalente.

III - Savoir négocier avec les IRP

Cadre juridique de la négociation

Les conditions d'une bonne négociation

Les attitudes à adopter avec les IRP

A - Le cadre juridique de la négociation sociale

JEAN BRETIN

Objet de la négociation sociale

- La négociation d'une convention ou d'un accord d'entreprise permet d'adapter les règles du code du travail aux spécificités et besoins de l'entreprise.
- Ce sont, en principe, les délégués syndicaux qui négocient avec l'employeur.
- Mais pour favoriser la négociation dans les petites entreprises dépourvues de délégués syndicaux, un accord peut être conclu, sous certaines conditions, par les représentants élus du personnel au comité d'entreprise (ou à défaut par les délégués du personnel) ou, en l'absence de représentants élus, par un salarié spécifiquement mandaté.
- La négociation peut être obligatoire (avec des thèmes et un rythme imposés) ou libre.
- Dans tous les cas, les accords d'entreprise sont soumis à certaines conditions de validité, et au respect de formalités spécifiques.

- Un accord collectif ne peut **qu'améliorer** la situation des salariés par rapport aux dispositions de la loi sauf si cette dernière en dispose autrement.

- **Mais** un accord d'entreprise **peut** comporter des dispositions **moins favorables** qu'un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large (accord de branche par exemple) sauf dans deux cas :
 - lorsque l'accord de branche lui même l'interdit ;
 - lorsque l'accord d'entreprise porte sur les domaines suivants : salaires minima, classification, garanties collectives de protection sociale complémentaire, mutualisation des fonds de la formation professionnelle

Les négociations obligatoires

Négociation annuelle

1 - L 2241-1: Les salaires effectifs,

ces négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

2 – L.2241-2

Cette négociation est aussi l'occasion d'examiner :

- l'évolution économique la **situation de l'emploi**, son évolution, et les prévisions annuelles ou pluriannuelles établies notamment pour ce qui concerne les DD et les contrats de travail temporaire;
- **Les actions** éventuelles de **prévention** envisagées compte tenu de ces prévisions
- **L'évolution des salaires effectifs moyens par catégories** professionnelles et **par sexe** , au regard, le cas échéant , des minima hiérarchiques.

Les autres négociations annuelles obligatoires

Négociation triennale

- Les organisations liées par une convention de branche ou des accords professionnels doivent négocier...
- Sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les moyens d'atteindre ces objectifs ; ART L.2241-3
- Sur les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences des salariés âgés et sur la prise en compte de la pénibilité du travail . ART L.2241-4
- Sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés . ART L.2241-5
- La négociation porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles ainsi que sur les conditions de travail et de maintien dans l'emploi
- Sur les priorités , les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés . ART L.2241-6

Les autres négociations annuelles obligatoires

Négociation Quinquennale

- Les organisations liées par une convention de branche ou des accords professionnels doivent ...
- **ART L.2241-7 : Classifications**
- Examiner la nécessité de réviser les classifications, en prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- **ART L.2241-8 : Epargne salariale**
- Engager une négociation sur l'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne inter-entreprises, ou plans d'épargne pour la retraite collectifs interentreprises, lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière.

Les autres négociations annuelles obligatoires

Dispositions communes à la négociation à la négociation annuelle et quinquennale

- **ART L.2241-9**
- Les négociations annuelle et quinquennale visent également à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes , avant le 31 décembre 2010.
- **ART L.2241-10**
- A défaut d'initiative de la partie patronale dans l'année suivant la promulgation de la loi du 23 Mars 2006 relative à l'égalité salariale, la négociation s'engage dans les 15 jours, suivant la demande d'une OS représentative.
- **ART L.2241-11.**
- L'accord visant à supprimer les écarts de rémunération conclu à la suite des négociations annuelle et quinquennale fait l'objet d'un dépôt auprès de l'autorité administrative.
- **ART L.2241-12** : l'engagement sérieux et loyal de négociation implique que la partie patronale ait communiqué aux OS les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause et ait répondu de manière motivée aux éventuelles propositions des OS.

Quels salariés pour négocier ?

- En principe, les délégués syndicaux - désignés par les organisations syndicales représentatives dans les entreprises de 50 salariés et plus - prennent part aux négociations menées avec l'employeur.
- La délégation de chacune des organisations représentatives appelées à participer à des négociations dans l'entreprise **comprend** obligatoirement le délégué syndical de l'organisation dans l'entreprise ou, en cas de pluralité de délégués, au moins deux délégués syndicaux.
- Sous peine d'encourir des sanctions pour discrimination syndicale, l'employeur **doit inviter** à la négociation **toutes** les organisations syndicales représentatives présentes dans l'entreprise (et non certaines d'entre elles).

Les négociations libres

En dehors de la négociation annuelle obligatoire, employeurs et syndicats ont toute liberté pour négocier sur des thèmes qu'ils choisissent :

formation professionnelle, congés...

Les conditions de validité des accords

- Pour qu'un accord d'entreprise (ou d'établissement) soit valide, il ne suffit plus qu'il soit signé par une organisation syndicale de salariés reconnue représentative sur le plan national ou ayant fait preuve de sa représentativité dans le champ de l'accord.
- Il doit désormais, **en plus**, répondre « au principe majoritaire ».
- C'est aux partenaires sociaux, dans un accord de branche étendu, d'en préciser les modalités.

Ils ont le choix entre deux formules :

- L'accord d'entreprise (ou d'établissement) devant, pour être valide :
- **Soit être signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou, à défaut des délégués du personnel.**

Si aucune organisation syndicale ne recueille cette majorité de suffrages, l'accord pourra être soumis à l'approbation de la majorité des salariés de l'entreprise, si les organisations signataires en font la demande à l'employeur. A défaut, l'accord n'est pas applicable ;

Soit ne pas faire l'objet d'une opposition de la part d'un ou plusieurs syndicats ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés aux dernières élections du comité d'entreprise ou a défaut des délégués du personnel.

L'opposition doit être formulée dans les 8 jours à compter de la notification de l'accord à toutes les organisations syndicales..

En l'absence d'accord de branche étendu, c'est le droit d'opposition, tel qu'il vient d'être défini, qui s'applique.

- Dans une entreprise où aucune élection professionnelle n'a pu être organisée du fait de l'absence de candidat, la représentativité exacte des délégués syndicaux concluant l'accord ne peut être connue.
- Dans cette hypothèse, un accord pourra être valablement signé, sans qu'aucune organisation ne puisse s'y opposer, faute de résultats à une élection.
- Mais cet accord devra être soumis à l'approbation de la majorité des suffrages exprimés des salariés de l'entreprise.

Quelles formalités pour l'employeur ?

- Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, l'employeur doit **remettre** à la délégation syndicale les informations énumérées par le code du travail.
- **Dépôt de la convention ou l'accord collectif**, par la partie la plus diligente, auprès de la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (**DDTEFP**) du lieu où le texte a été conclu.

Ce dépôt doit être fait **en deux exemplaires**, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique (utilisez le bordereau de dépôt dans les deux cas).

- **Les accords collectifs d'entreprise sur les salaires effectifs** ne peuvent en outre être déposés **qu'accompagnés d'un procès-verbal** d'ouverture des négociations portant sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, consignnant les propositions respectives de l'employeur et des organisations syndicales représentatives ayant participé à la négociation.
- Ce procès-verbal atteste que l'employeur a engagé sérieusement et loyalement les négociations :
- l'engagement sérieux et loyal des négociations implique que l'employeur ait **convoqué** à la négociation les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et fixé le lieu et le calendrier des réunions ;
- il doit également avoir communiqué à ces organisations les **informations nécessaires** pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause et avoir répondu de manière motivée aux éventuelles propositions des organisations syndicales.
- **Dépôt, par la partie la plus diligente, d'un exemplaire** de la convention ou de l'accord **au secrétariat-greffe** du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

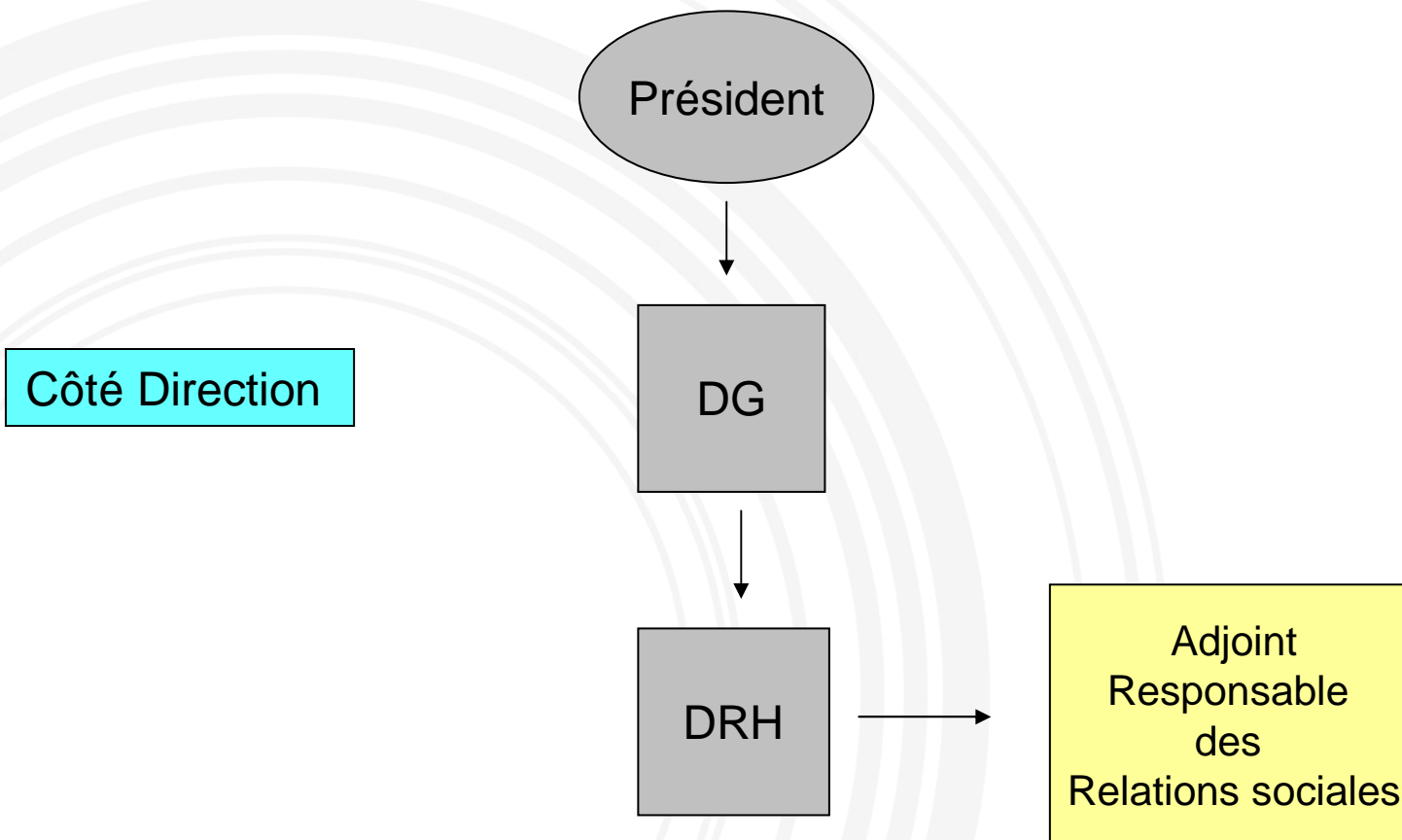
The slide features a decorative background with several concentric, semi-transparent circles in shades of light gray and green. A solid green horizontal bar is positioned across the middle of the slide. The text 'B – Bien négocier avec les IRP' is centered within this bar.

B – Bien négocier avec les IRP

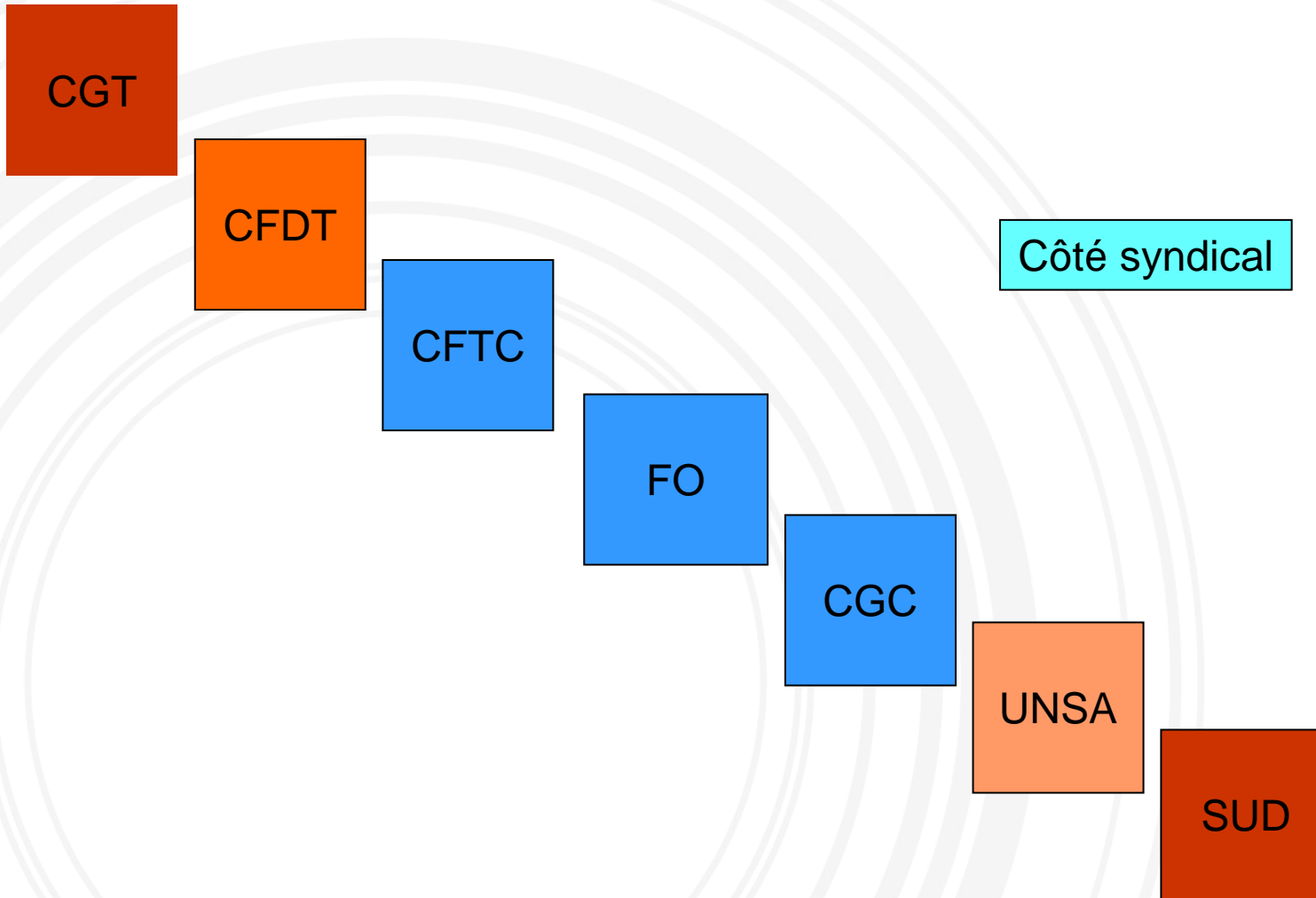
JEAN BRETIN

Les acteurs en présence

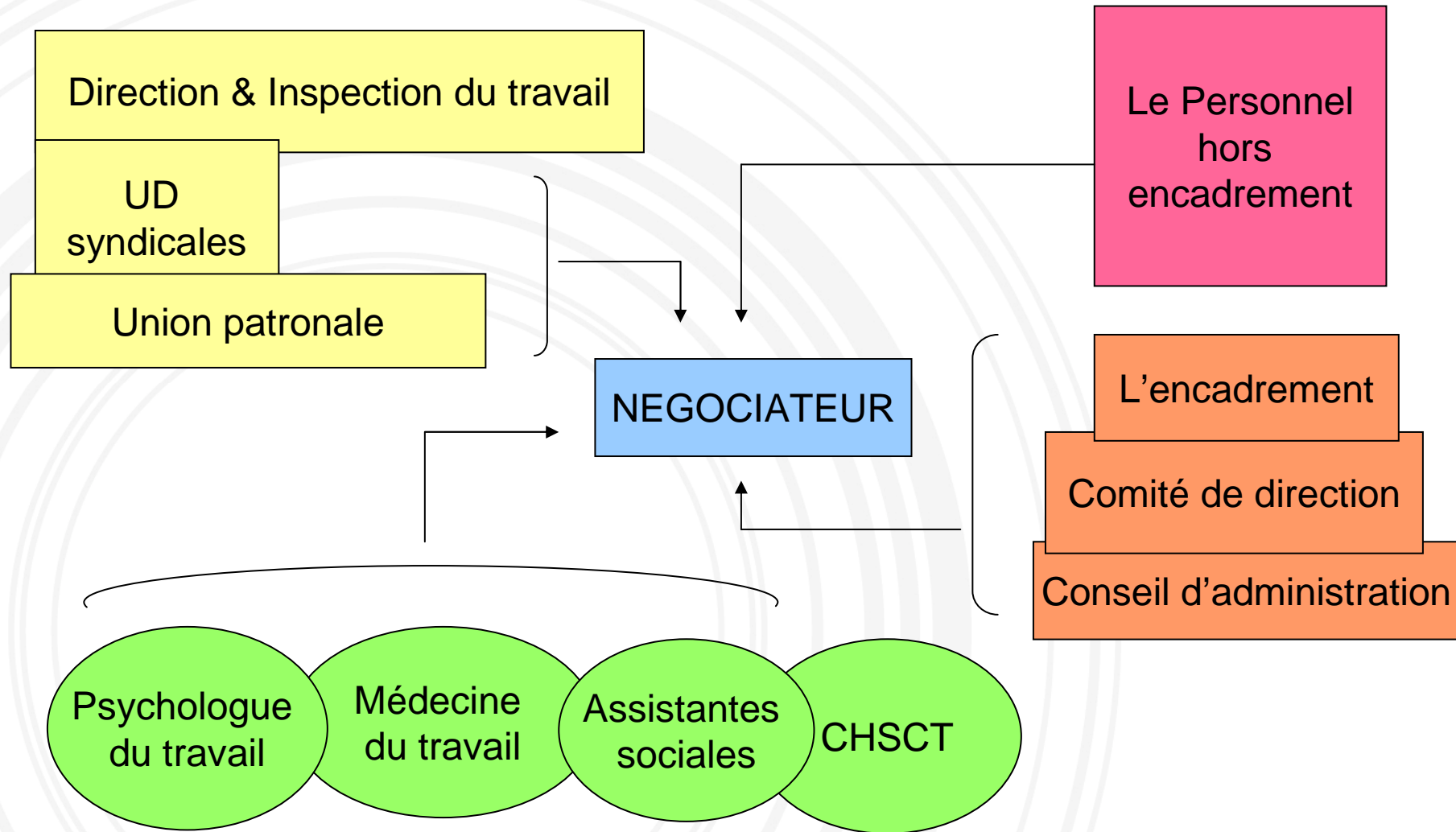
Acteurs centraux



Les acteurs en présence Acteurs centraux



Les acteurs périphériques



Le jeu des acteurs côté Direction

- Répertoire de quelques attitudes

- Attitude de combat : la fermeté toujours

(la loi, toute la loi, rien que la loi)

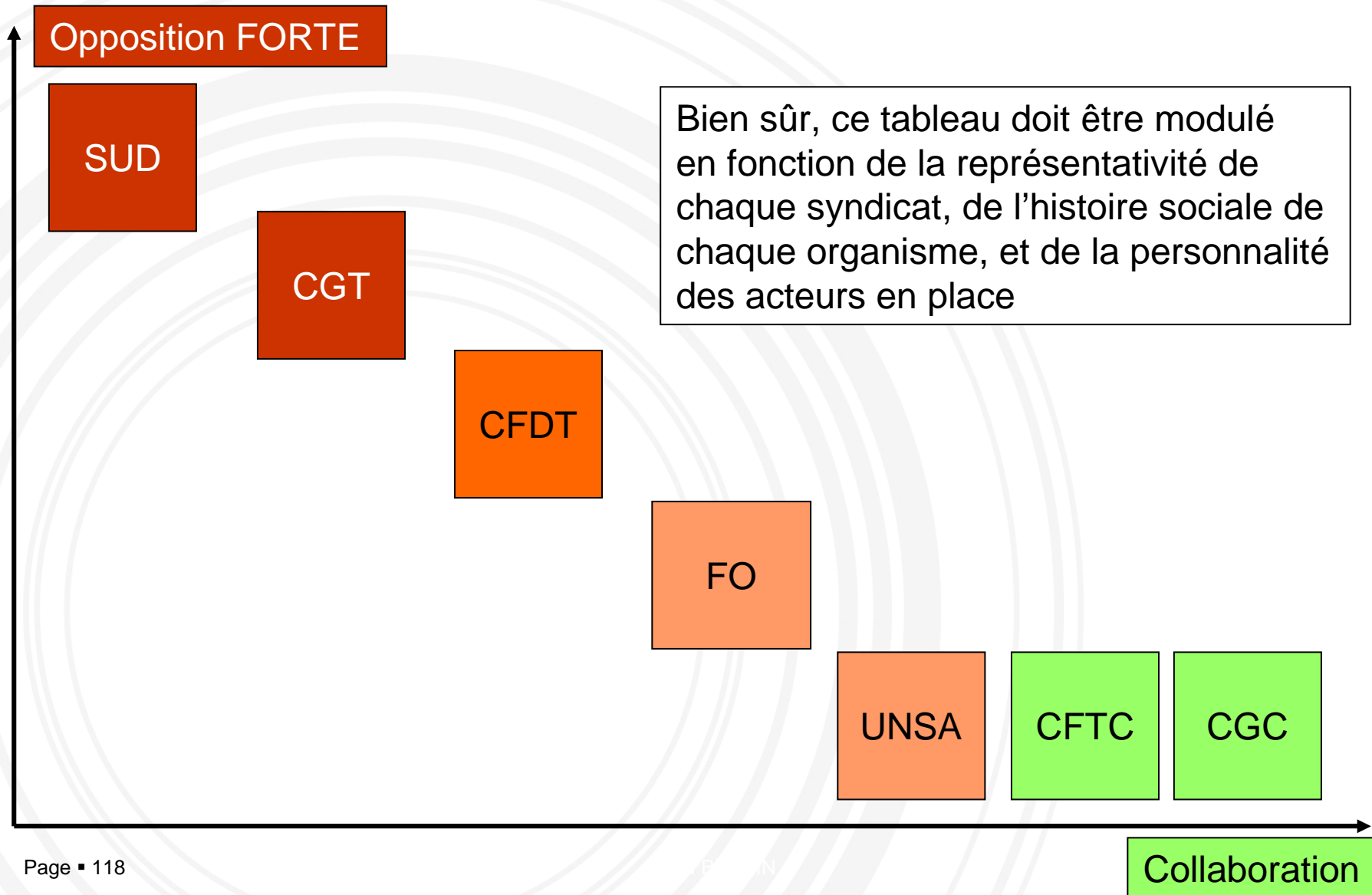
- Attitude ouverte, en recherche d'une position équilibrée

position médiane, le 50/50, mix souplesse / fermeté

- Attitude consensuelle, par tempérament, choix philosophique ou idéologique, aboutissant souvent à des concessions déséquilibrées

- Attitude de sortie de crise : la position adoptée est celle qui permet de sortir du conflit ou de l'éviter

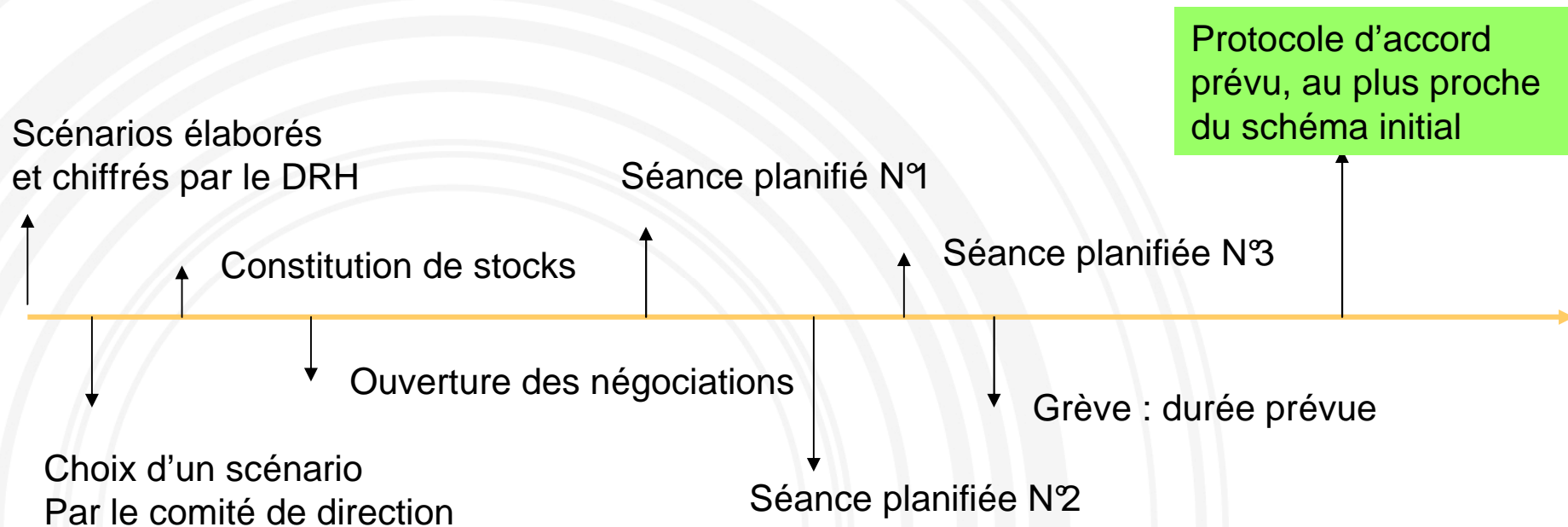
Le jeu des acteurs , , côté Syndical



Le fort leadership d'un secrétaire syndical est souvent un facteur décisif pour l'influence du syndicat auquel il appartient (au moins, dans les unités petites et moyennes)

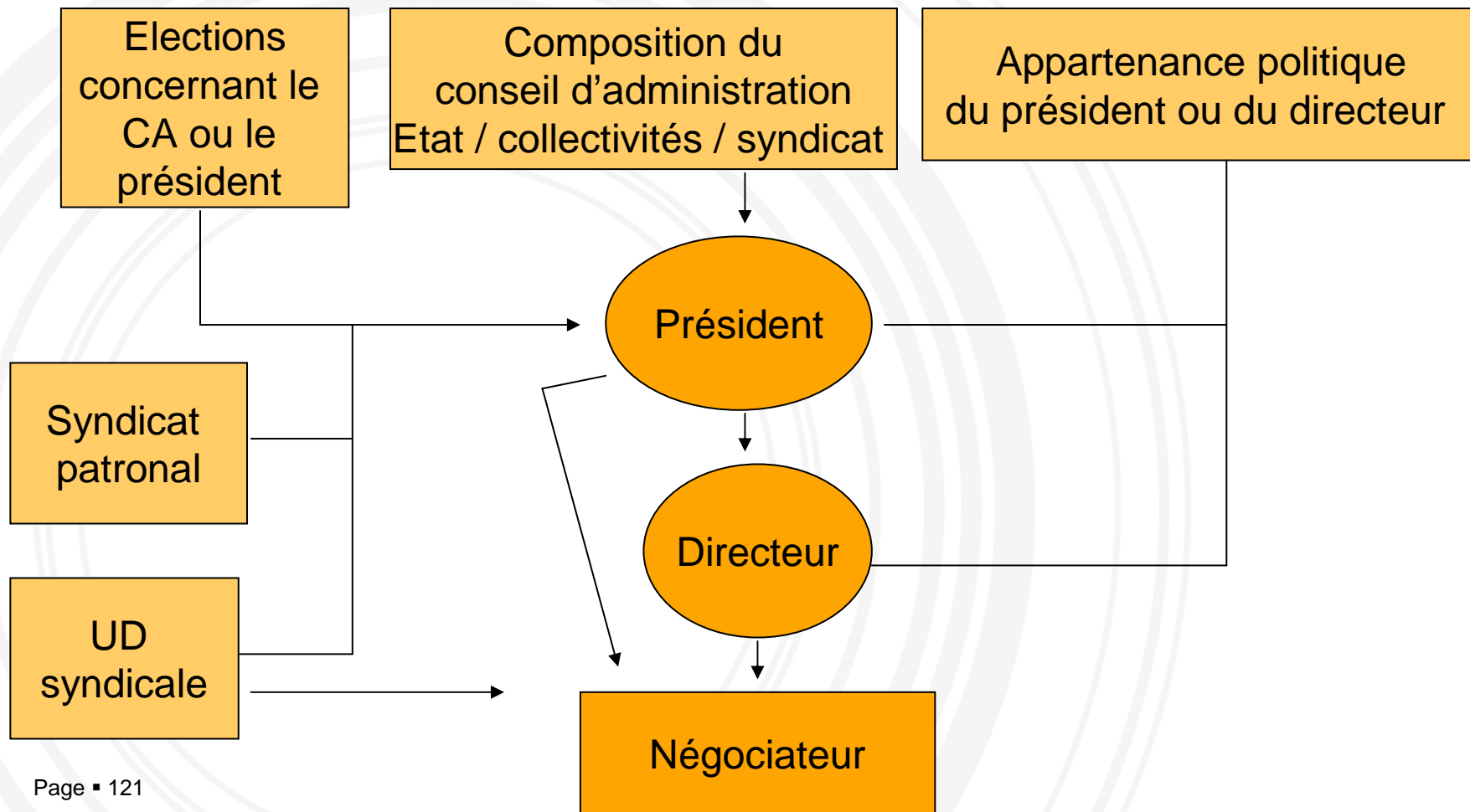
Catalogue des mauvaises négociations

1 - La négociation planifiée (de type anglo-saxon)



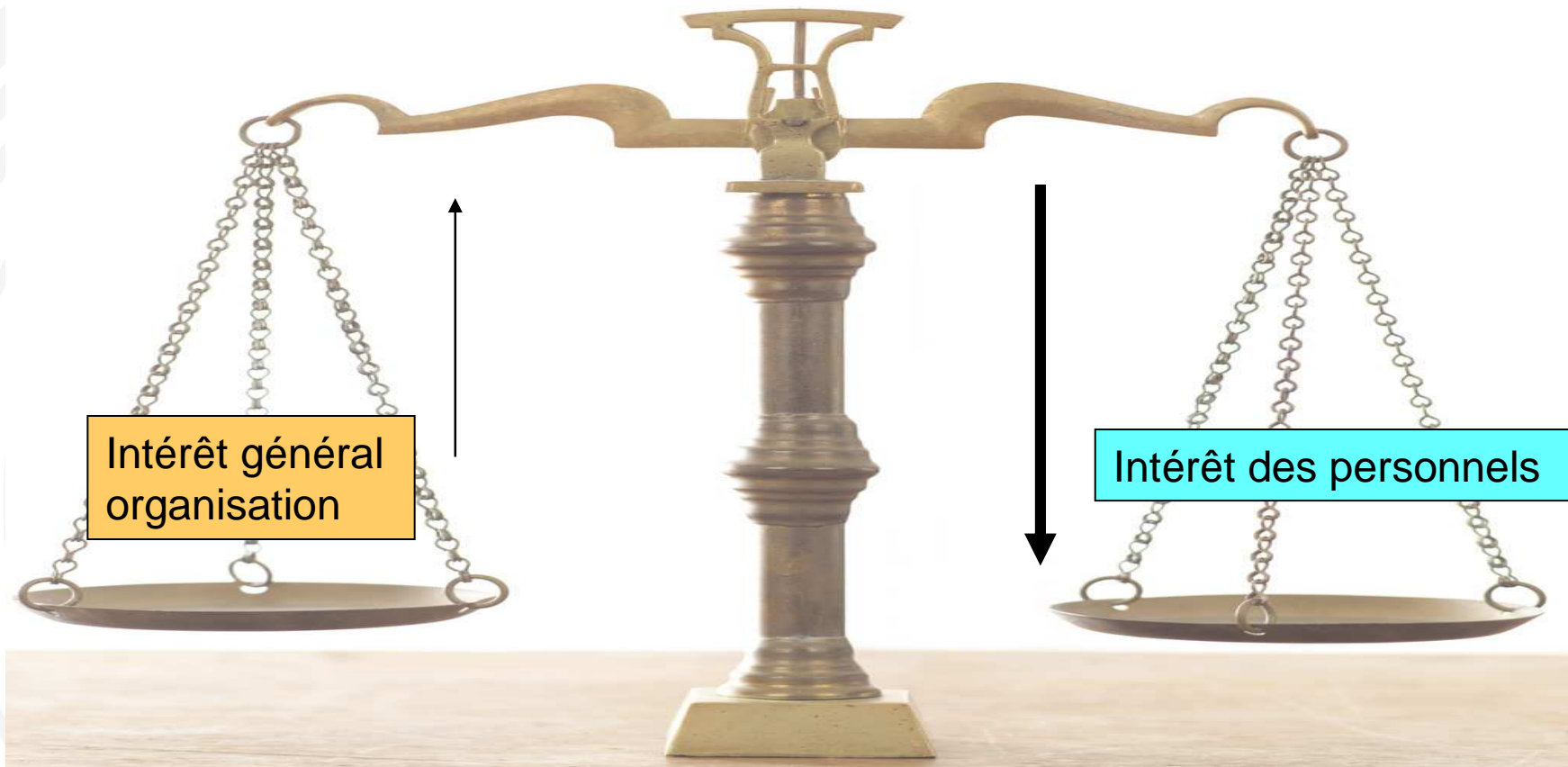
Catalogue des mauvaises négociations

2 - La négociation soumise à des contingences externes



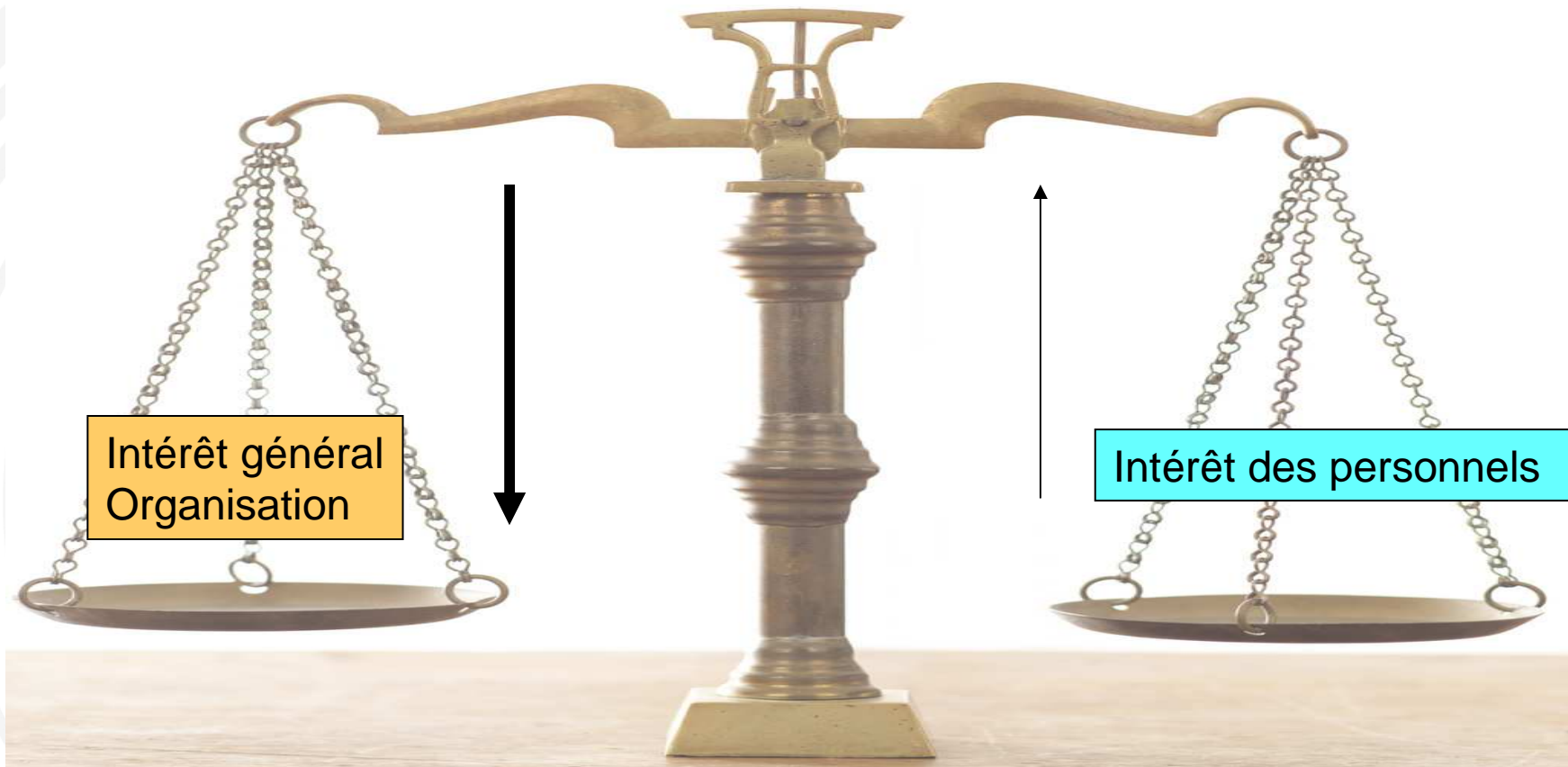
Catalogue des mauvaises négociations

3 - La négociation déséquilibrée (1)



Catalogue des mauvaises négociations

3 - La négociation déséquilibrée (2)



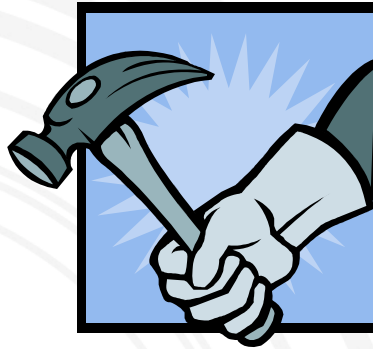
Catalogue des mauvaises négociations

4 - La négociation contrainte

Côté direction



Menace de lock out
de fermeture, de délocalisation
de plan social ...



Côté Syndicats



Grève illimitée, occupation,
piquets de grève, agressions
verbales et physiques ...
Intimidations..

En situation de contrainte, il ne peut plus y avoir de véritable négociation
Car le rapport de force est trop déséquilibré

Les conditions d'une bonne négociation

1 - La marge de manoeuvre du négociateur

- Un négociateur « unique »
- Un lettre de mission précisant ce qui est « non négociable » et donnant plein pouvoir au négociateur pour aboutir
- Eviter les interférences à tout prix :
 - 1- Parce que la situation est évolutive : seul le négociateur est en mesure de « sentir » l'évolution de ses interlocuteurs et les opportunités qui se présentent pour orienter la négociation vers le direction la plus appropriée
 - 2- parce qu'il faut maintenir la vision de la cohérence des concessions et des gains de ce qu'on a négociés
- Le négociateur tient au courant l'instance appropriée de l'évolution de la situation, de manière synthétique, pour ne pas inciter à un interventionisme contre-productif

Les conditions d'une bonne négociation

2 - La personnalité et le style du négociateur

- Un facteur important
- Bannir les attitudes distantes, ironiques, hypocrites, savantes
- Adopter un style modeste, convivial, clair et simple, pédagogique (si nécessaire)
- Être pragmatique
- Avoir le courage de dire la vérité, jouer la transparence
- Eviter les combinaisons de coulisse et les petites manipulations d'antichambre

Les conditions d'une bonne négociation

3 - Le sens que l'on donne à la négociation

« Une bonne négociation est une négociation qui ouvre un espace inconnu à l'intérieur d'un cadre.

Le cadre, c'est la frontière de ce que l'on ne doit pas accepter

L'intérieur du cadre, c'est l'inconnu du point d'arrivée.

Cet inconnu est indispensable si l'on veut se donner le maximum de chances d'aboutir.

C'est l'espace de l'imagination.

C'est aussi l'espace du respect de l'autre. Car si je sais dès le départ là où je vais arriver, les discussions que je vais conduire ne sont que manipulations et simagrées »

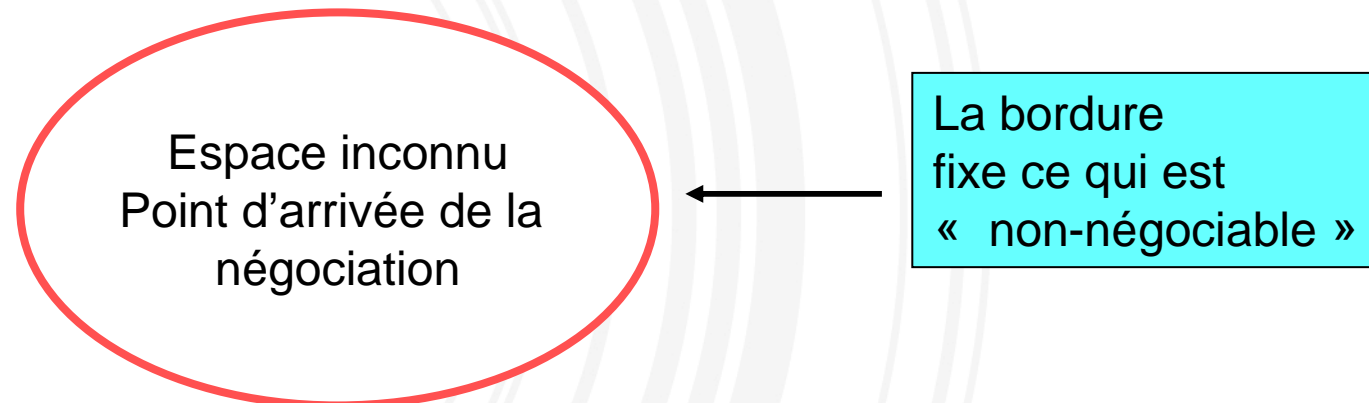
Livre « DRH, une fonction singulière »

Les conditions d'une bonne négociation

Mais aussi.....

- ❑ Une bonne négociation requiert du temps et de la patience.
- ❑ Elle requiert de la volonté, car là où il y a une volonté, il y a toujours une voie !
- ❑ Elle a plus de chances d'aboutir si les interlocuteurs se connaissent et s'estiment

Car chacun, en France, pays d'idéologies, prête souvent à l'autre, les pires manipulations. Et que rien n'est possible sans un minimum d'estime réciproque



The background features a series of concentric, semi-transparent circles in shades of light gray and green, creating a ripple effect. A solid green horizontal bar is positioned in the lower half of the slide.

B – Quelles attitudes adopter vis-à-vis des syndicats

JEAN BRETIN

La crédibilité du négociateur se gagne au quotidien, **avant la négociation**

- Ne pas hésiter à invoquer l'équité pour fonder les décisions à prendre (et pas seulement le droit)
- Ne pas faire supporter à un salarié une erreur commise par l'administration de l'entreprise
- Adopter des positions de bon sens, qui sont souvent des positions raisonnables, car le raisonnable éloigne du conflit.
- Savoir reconnaître qu'on a eu tort ou qu'on s'est trompés
- Être trop prudent : Trop de prudence est souvent assimilé à de l'hypocrisie ou du mensonge.
- Savoir détendre l'atmosphère en maniant l'humour

La crédibilité du négociateur se gagne au quotidien, **avant la négociation**

- Être toujours être en mesure de pouvoir défendre ses positions publiquement, sans avoir honte, est toujours le signe que votre décision est forte.
- Toujours tenir ses engagements
- Ne pas hésiter à adopter des positions qui ne correspondent pas à celles que l'on applique d'habitude, sans autre fondement que leur antériorité
- Ne pas être un homme de calcul. Vos armes principales sont votre sincérité et votre authenticité.
- Toujours se positionner comme un homme cherchant le juste et le vrai

Les attitudes à adopter en cas de blocage ou de difficulté

- Être ferme en stratégie et souple en tactique = ne rien lâcher sur les principes (même si ce serait peu coûteux)
- Faire comprendre clairement ce qui est non négociable et ce qui peut être négocié.
- Faire comprendre que vous tiendrez fermement les positions même au prix d'un conflit dur et s'y conformer !
- Ne pas avoir peur
- Rester ouvert et disponible aux mains tendues
- Chercher des solutions alternatives en faisant travailler votre imagination

De l'importance de l'imagination en ingénierie sociale

- Les RH sont souvent beaucoup trop administratifs et trop juristes
- Ils auraient intérêt à mettre un peu d'art et de fantaisie dans leur vie
- C'est ce non conformisme, cette capacité à oser présenter des solutions « bizarres » ou auxquelles personne n'a pensées, qui est souvent la clé de la solution

Point de vigilance

- **Attention** à ne pas vouloir TOUT NEGOCIER au nom d'une certaine idée du travail participatif et du dialogue social
- Syndicalistes et patrons n'ont pas le même rôle à jouer
- L'employeur n'a pas à jouer au syndicaliste et vice versa
- **Plus vous contractualisez, plus vous réduisez les possibilités d'action du manager** ou du responsable que vous êtes.
- Chacun doit conserver son autonomie d'action
- La confusion des rôles est à proscrire
- **Le premier rôle** du Responsable est de défendre l'intérêt général de l'organisme , avant les intérêts particuliers du personnel

Conclusion

- La négociation est un art difficile qui suppose souplesse et fermeté
- Elle est plus facile si une confiance réciproque s'est installée :
- On vous accordera plus facilement cette confiance si votre action repose sur un socle de valeurs clair et solide :
- Parler vrai, pas de manipulation, souci de l'équité, fermeté sur les principes, tolérance et respect des hommes