

Patrice Laroche

Les relations sociales en entreprise

DUNOD

Le pictogramme qui figure ci-contre mérite une explication. Son objet est d'alerter le lecteur sur la menace que représente pour l'avenir de l'écrit, particulièrement dans le domaine de l'édition technique et universitaire, le développement massif du photocopillage.

Le Code de la propriété intellectuelle du 1^{er} juillet 1992 interdit en effet expressément la photocopie à usage collectif sans autorisation des ayants droit. Or, cette pratique

d'enseignement supérieur, provoquant une baisse brutale des achats de livres et de revues, au point que la possibilité même pour

les auteurs de créer des œuvres nouvelles et de les faire éditer correctement est aujourd'hui menacée.

Nous rappelons donc que toute reproduction, partielle ou totale, de la présente publication est interdite sans autorisation de l'auteur, de son éditeur ou du

Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC, 20, rue des Grands-Augustins, 75006 Paris).



© Dunod, Paris, 2009
ISBN 978-2-10-054248-2

Le Code de la propriété intellectuelle n'autorisant, aux termes de l'article L. 122-5, 2° et 3° a), d'une part, que les « copies ou reproductions strictement réservées à l'usage privé du copiste et non destinées à une utilisation collective » et, d'autre part, que les analyses et les courtes citations dans un but d'exemple et d'illustration, « toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle faite sans le consentement de l'auteur ou de ses ayants droit ou ayants cause est illicite » (art. L. 122-4).

Cette représentation ou reproduction, par quelque procédé que ce soit, constituerait donc une contrefaçon sanctionnée par les articles L. 335-2 et suivants du Code de la propriété intellectuelle.

Sommaire

Introduction	1
---------------------	----------

Chapitre 1

Le contexte et les principaux acteurs des relations sociales en France

I.	Un bref retour sur l'histoire des relations sociales en France	5
1.	Un syndicalisme qui se construit dans la clandestinité	5
2.	Le syndicalisme français de la fin du XIX ^e siècle à la Libération	8
3.	Le syndicalisme français sous les Trente Glorieuses	12
4.	Le syndicalisme français depuis les années soixante-dix	15
II.	Les organisations syndicales de salariés	19
1.	Les principales organisations syndicales de salariés	19
2.	L'organisation interne du syndicalisme français	25
3.	Les effectifs syndicaux et les audiences électorales des organisations syndicales	30
III.	Les organisations patronales	37
1.	Le Mouvement des entreprises de France (Medef)	37
2.	La Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME) et l'Union professionnelle artisanale (UPA)	39

Chapitre 2

Les représentants du personnel en entreprise : rôle, fonctionnement et implantation

I.	La représentation élue du personnel	43
	1. Le délégué du personnel	44
	2. Le comité d'entreprise	47
	3. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)	51
II.	La représentation syndicale dans l'entreprise	53
	1. La section syndicale et le délégué syndical	53
	2. L'engagement syndical et le profil sociologique des salariés syndiqués	57
III.	L'implantation et l'influence des représentants du personnel dans les entreprises	62
	1. L'implantation des représentants du personnel dans les entreprises	62
	2. L'influence des représentants du personnel sur les décisions managériales	68

Chapitre 3

L'activité syndicale en entreprise : négociation, production de règles et conflits

I.	La négociation collective	73
	1. Les trois niveaux de la négociation collective	73
	2. Le cadre juridique de la négociation collective	76
	3. Le développement et l'enrichissement de la négociation collective	81
II.	Les conflits du travail	89
	1. L'encadrement juridique de la grève	89
	2. Les nouvelles modalités de l'action collective dans les entreprises	95

Chapitre 4

Les effets de l'activité syndicale sur la performance des entreprises

I.	Les effets de l'activité syndicale sur les salaires	106
	1. Les effets de la présence syndicale sur le niveau de rémunération des salariés	106
	2. Les effets de la présence syndicale sur les modes de rémunération des entreprises	111
II.	Les effets de l'activité syndicale sur la productivité et la performance financière des entreprises	114
	1. Les effets de la présence syndicale sur la productivité des salariés	116
	2. Les effets de la présence syndicale sur la rentabilité des entreprises	120

Chapitre 5

L'avenir des relations sociales en entreprise

I.	Les enjeux liés à l'évolution des relations de travail	125
	1. Les enjeux liés à l'évolution des modes d'organisation	126
	2. Les nouvelles scènes du dialogue social	129
II.	Les enjeux du renforcement de la légitimité syndicale dans les entreprises	131
	1. Des prérogatives syndicales de plus en plus importantes	132
	2. Pour un renforcement de la syndicalisation dans les entreprises	135
	Conclusion	139
	Bibliographie	141
	Webographie	149
	Index	151

Introduction

Les relations sociales – ou relations professionnelles – désignent l'ensemble des rapports qu'entretiennent l'État, les salariés et leurs représentants, les employeurs et leurs organisations. L'institutionnalisation de ces relations professionnelles a conduit certains auteurs à parler de *système de relations professionnelles* dont la vocation est de produire les règles indispensables au bon fonctionnement de l'action collective. Dans un ouvrage de référence, intitulé *Industrial Relations System*, John T. Dunlop (1958) distingue deux types de règles : les *règles de contenu* et les *règles de procédures*. Les *règles de contenu* définissent, par exemple, les normes de rémunération, de durée du travail, de licenciement alors que les *règles de procédure* précisent les modalités d'exercice des relations professionnelles comme celles relatives aux modes de représentation des salariés, à la négociation, à la résolution des conflits, etc.

Les enjeux autour de la production de ces règles rappellent que les relations entre les acteurs (État, salariés, employeurs) peuvent être conflictuelles parce que leurs intérêts, leurs valeurs, leurs rôles ou leurs objectifs sont souvent contradictoires ou exclusifs l'un de l'autre. En avril 2009, la question de la rémunération des dirigeants d'entreprise a suscité de nombreux débats entre l'État, les représentants patronaux et les organisations syndicales de salariés. À défaut d'une réponse précise des organisations patronales, l'État a décidé de légiférer et d'imposer, aux entreprises bénéficiant d'aides publiques, de nouvelles règles en matière de distribution de stock-options et d'actions gratuites. On voit bien à travers cet exemple combien les règles peuvent contraindre les acteurs sociaux et combien elles peuvent être utilisées pour défendre des intérêts particuliers. En France, l'État fixe le cadre de la négociation collective, ce qui n'est pas le cas dans d'autres pays où les partenaires sociaux négocient eux-mêmes les règles de la négociation. Il arrive même parfois que l'État intervienne sur le contenu de la négociation ce qui constitue une réelle spécificité par rapport aux autres pays industrialisés. Cela étant, l'évolution du contexte des relations de travail et les nouveaux enjeux de la négociation collective nécessitent aujourd'hui de revoir

profondément le rôle et la place des différents acteurs des relations sociales en France.

En effet, trois phénomènes récents méritent d'être évoqués. Tout d'abord, on assiste à un développement sans précédent de la négociation collective d'entreprise. En 2005, 87 % des établissements de plus de vingt salariés déclaraient avoir mené des négociations ou au moins des discussions avec les représentants du personnel, le plus souvent désignés par les organisations syndicales (Amossé, 2006). En fait, depuis le début des années quatre-vingt, la négociation collective et la gestion des relations sociales occupent une place particulière dans l'activité des directeurs des ressources humaines. Le deuxième phénomène que l'on peut ensuite observer renvoie à l'évolution des conceptions et des modes d'action des syndicats. Aujourd'hui, les organisations syndicales n'hésitent plus à revendiquer leur participation à la gestion des entreprises et la plupart d'entre elles souhaitent peser sur les processus de prise de décision et sur les choix managériaux. Les dispositifs légaux mis en place, à partir des années 2000, sur la réduction du temps de travail, l'épargne salariale, l'égalité professionnelle, le droit individuel à la formation ou encore l'évaluation des risques professionnels ont, sans aucun doute, contribué à la prise en compte des problèmes managériaux par les syndicats. Enfin, ces deux phénomènes coïncident avec l'évolution simultanée des discours et des pratiques managériales. En effet, les dirigeants d'entreprise ont progressivement pris conscience de l'importance de la négociation collective, notamment après avoir vécu la mise en place des lois Aubry sur les trente-cinq heures dans leur entreprise.

On constate ainsi, depuis quelques années, une évolution des conceptions patronales et syndicales concernant la négociation d'entreprise. Chaque acteur s'accordant pour rappeler l'importance de la politique contractuelle au niveau des entreprises et la portée de leurs actions sur l'amélioration des conditions de travail des salariés. La recherche d'un syndicalisme fort qui s'appuie sur l'audience électorale est certainement un moyen de renforcer la démocratie sociale dans les entreprises. Et la loi du 20 août 2008 relative à la représentativité syndicale constitue à n'en pas douter une étape essentielle dans l'histoire des relations sociales en France.

L'objectif de cet ouvrage est de présenter les traits particuliers des relations sociales dans les entreprises en prenant en compte les

données historiques, économiques et sociales qui caractérisent la situation française. Cet ouvrage permet notamment d'éclairer les débats actuels autour de la représentativité syndicale dont la réforme récente constitue un nouveau défi pour les dirigeants d'entreprise comme pour les syndicats. Le premier chapitre est consacré à une description du contexte et des acteurs des relations sociales en France. À ce titre, il a été jugé utile de revenir sur l'histoire des relations sociales avant de présenter les principaux acteurs en présence aujourd'hui dans les entreprises. Le deuxième chapitre décrit le rôle et le fonctionnement des différentes formes de représentation du personnel dans les entreprises, qu'elles soient élues par le personnel ou désignées par les organisations syndicales. Ce chapitre revient également sur l'implantation actuelle des instances représentatives du personnel dans les entreprises du secteur privé. Le troisième chapitre s'intéresse plus particulièrement à l'activité syndicale, à travers l'étude de la négociation collective et des conflits du travail. Le quatrième chapitre aborde les effets économiques de la négociation collective et pose la question du lien entre l'activité syndicale et la performance des entreprises. Enfin, le cinquième et dernier chapitre revient sur l'évolution récente des relations sociales dans les entreprises françaises et les perspectives d'avenir des relations collectives du travail alors que les règles du jeu du dialogue social ont évolué très récemment.