

Programme du vendredi 4 novembre 2016

**Séminaire « Politiques de l'emploi
Interactions de l'économie et du juridique »**

La négociation d'entreprise, quelle organisation pour quelle efficacité ?

Depuis les lois Auroux au début des années 1980, une place croissante a été donnée à la négociation collective et en particulier aux accords d'entreprise. En outre, les exceptions permettant à une norme de rang inférieur de déroger à une norme supérieure se sont multipliées. Dans ce contexte, les exigences de représentativité des partenaires sociaux et des accords qu'ils signent sont devenues plus prégnantes.

Cette transformation a été initiée par les lois du 20 août 2008 et du 5 mars 2014 qui ont basculé d'un système fondé sur une représentativité de « fait » issu de la Libération vers une représentativité acquise lors d'élections professionnelles, côté syndicats, ou fonction du nombre d'adhérents, côté patronat.

Par ailleurs, la France se caractérise par une législation qui requiert, au niveau de l'entreprise, une multitude d'acteurs du dialogue social et la coexistence de deux types de représentants du personnel aux rôles différents : les délégués syndicaux détiennent le monopole de la négociation collective tandis que les instances représentatives du personnel (délégués du personnel, comité d'entreprise, CHSCT) sont informées et consultées. Néanmoins, les plus petites entreprises sont nombreuses à ne disposer d'aucun représentant. Or, la mise en place de représentants du personnel est un élément essentiel de la qualité du dialogue social, laquelle est un facteur-clé de la performance des entreprises.

La loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a fait évoluer le fonctionnement des instances de représentation du personnel (IRP) en ouvrant la possibilité de les regrouper et en créant des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) pour les TPE.

Enfin, la loi « Travail » du 8 août 2016 vise à édifier une nouvelle architecture du code du travail qui étend considérablement la place de la négociation collective dans l'élaboration du droit du travail. Les règles pourront ainsi être définies au plus près du terrain, pour mieux s'adapter à la réalité économique et aux besoins des entreprises. Cette démarche s'appuie sur un dialogue social rendu plus efficient grâce notamment au renforcement de la légitimité des accords d'entreprise.

Pour autant, les évolutions législatives qui ont récemment marqué le système de négociation collective français n'ont pas toujours eu les effets escomptés. Pourquoi les entreprises françaises ne se sont pas saisies de ces nouveaux outils ? Quelles sont les spécificités des petites entreprises en matière de dialogue social au regard de ce qui est pratiqué dans les grandes ? Quelle est la perception des salariés vis à vis de leurs représentants ? Quelle est la réalité de la représentation du personnel dans les entreprises ? Comment interagissent les acteurs du dialogue social avec ceux qu'ils représentent ? Quels sont les coûts et les bénéfices de l'action des représentants ? De nouvelles perspectives d'évolution pourraient être discutées dans l'objectif de rechercher une meilleure diffusion du dialogue social.

9h15 Accueil-café des participants

9h45 **Introduction**

par **Gilbert Cette**

Co-président du séminaire, Professeur d'économie associé à la Faculté de Sciences économiques de l'Université d'Aix-Marseille, Adjoint au Directeur général des études et des relations internationales de la Banque de France.

9h55 **Représentation en entreprise et négociation collective : mutations et paradoxes**

par **Laurence Pécaut-Rivolier**

Inspectrice générale adjointe des services judiciaires
Ancienne magistrate à la Cour de cassation

10h20 **Comment les règles du dialogue social façonnent le comportement de ses acteurs**

par **Thomas Breda**

Chercheur à l'École d'économie de Paris
Chargé de recherche au CNRS
Directeur du programme Travail à l'Institut des politiques publiques

10h45 **Pause**

10h55 **Des entreprises sans négociation ? Les régulations sociales dans les TPE**

par **Frédéric Rey**

Maître de conférences au Cnam
Chercheur au LISE - CNRS

11h20 **Le point de vue du praticien**

par **Xavier Broseta**

Futur DRH du groupe Bolloré

11h45 **Échanges avec la salle**

12h35 **Clôture des débats**

par **Jean-Emmanuel Ray**

Professeur à l'École de Droit de Paris I - Sorbonne

Le séminaire se déroule en application de la règle de Chatham House, selon laquelle « les participants peuvent librement utiliser les informations reçues, mais ni l'identité ni l'appartenance du ou des intervenants, ni de tout autre participant, ne peuvent être révélées ».