

2^e session : La représentation négociée

Modérateur : **Gilles Auzero**, Professeur de droit, Université de Bordeaux

11h-11h20 Négocier la représentation collective en droit de l'Union européenne

Mélanie Schmitt, Maître de conférences HDR en droit, Directrice adjointe de l'UMR DRES, Université de Strasbourg

11h20-11h40 La représentation du personnel comme objet de la négociation collective

Ylias Ferkane, Maître de conférences en droit, Université Paris Nanterre

11h40-12h Échange avec la salle

12h-14h Pause déjeuner

3^e session : La représentation sans la négociation

Modérateur : **Pascal Lokiec**, Professeur de droit, École de droit de la Sorbonne, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne

14h-14h20 La santé au travail et le rôle du CSE

Jacqueline Bouton, Maître de conférences en droit, Université de Strasbourg

14h20-14h40 La participation à la gestion des salariés par l'intermédiaire de leurs représentants

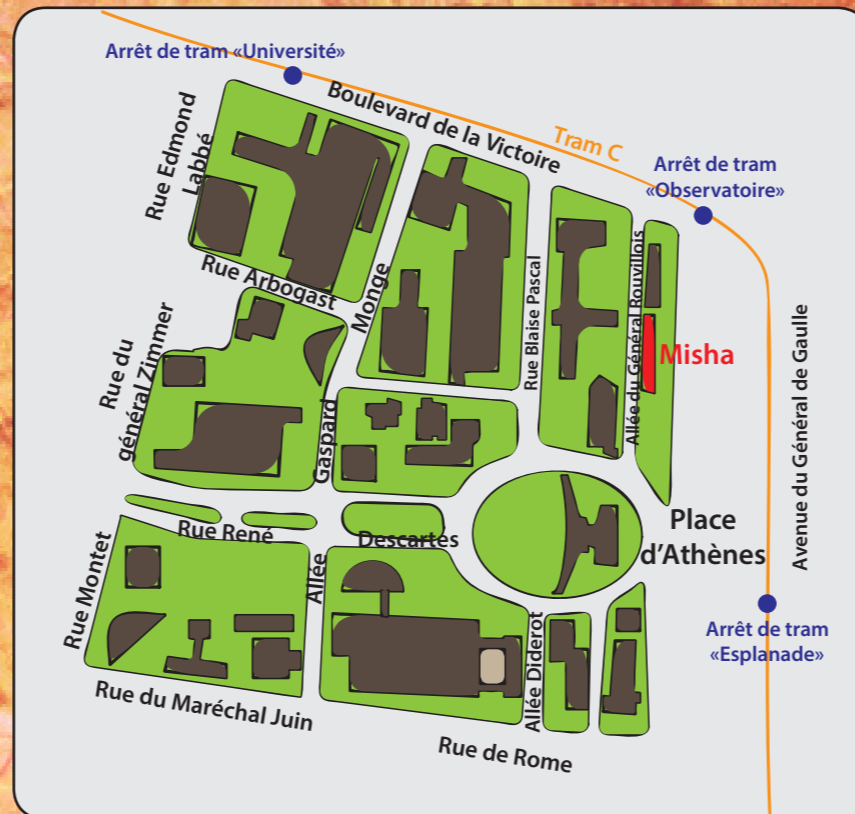
Isabelle Odoul-Asorey, Maître de conférences en droit, Université Paris Nanterre

14h40-15h Échange avec la salle

15h-16h30 Table ronde conclusive

Gilles Auzero, Pascal Lokiec, Pierre-Yves Verkindt

16h30 Fin du colloque



Droits d'inscription

Entrée libre mais inscription obligatoire

Lieu du colloque

MISHA - 5 allée du Général Rouvillois - 67000 Strasbourg
Salle des conférences

Manifestation validée au titre de la formation continue des avocats

N° déclaration d'activité : 4267 04090 67

Contact :

fru6703-contact@unistra.fr

colloque

18 décembre 2018 | 8h30-16h30

REPRÉSENTATION ET NÉGOCIATION COLLECTIVES À LA LUMIÈRE DES ORDONNANCES MACRON

Sous la direction scientifique de Fleur Laronze

organisé par le
de

Cres Laboratoire **Droit, religion, entreprise et société** | DRES
de l'Université de Strasbourg

partenaires

CNRS **MISHA** **Faculté de droit, de sciences politiques et de gestion**
Université de Strasbourg

INSTITUT DU TRAVAIL
Université de Strasbourg

AFDT
Grand Est

La réforme opérée par les ordonnances Macron est l'aboutissement de l'extension du domaine de l'accord collectif par rapport à celui de la loi. Les modifications apportées au droit de la représentation du personnel et au droit de la négociation collective finalisent la dévolution d'un pouvoir aux acteurs de l'entreprise. Avec l'érosion de l'ordre public social et la réduction du champ du principe de faveur, les accords collectifs dérogatoires ont pu s'imposer dans des domaines où la loi ne pouvait faire l'objet que d'une négociation plus favorable. La notion même de dérogation comme celle de faveur s'étiolent face à l'émergence du concept de garanties équivalentes qui n'a pas encore dévoilé tous ses effets. L'accord collectif d'entreprise, selon sa nature, peut même se substituer aux stipulations contractuelles de même objet peu important que celles-ci soient plus favorables. L'accord collectif d'entreprise emporte donc avec lui l'application d'un régime qui bouleverse en profondeur les rapports entre les normes en droit du travail. Avec la volonté d'ordonner les rapports entre la branche et l'entreprise autour de blocs de compétence, c'est la négociation collective qui entame encore un peu plus le domaine de la loi.

Désormais, le droit du travail n'est plus le terrain d'élection du pouvoir étatique mais celui de l'entreprise et de l'autonomie normative des acteurs économiques et sociaux. Pour s'en convaincre, le dernier pilier de compétence privilégiée de la loi, l'ordre public absolu est dépecé petit bout par petit bout, au profit de compétences nouvellement reconnues à l'entreprise et à la branche. Ainsi, il est désormais possible d'adapter/ modifier une partie des règles légales en matière de CDD. Attirera plus particulièrement notre attention, la possibilité de prévoir des normes conventionnelles sur la représentation du personnel. Dès lors, l'articulation dont il est aujourd'hui question ne concerne plus les représentants du personnel et les syndicats (autrement envisagée à travers la combinaison de la consultation et de la négociation) mais la représentation et la négociation. La représentation du personnel n'est plus uniquement à l'origine de nouvelles formes de négociation mais est objet de négociation collective.

Si le conseil d'entreprise et le représentant de proximité, dans le prolongement de la funeste IRIRP prévue par la loi Rebsamen, sont plus spécifiquement visés, le CSE peut également faire l'objet d'un accord de configuration dans l'entreprise à établissements multiples, dont la finalité stratégique ne doit pas être sous-estimée. Par accord de méthode, les droits des représentants du personnel sont réorganisés. Si les syndicats sont associés directement à ce nouveau déploiement de la négociation collective, la collectivité du personnel est sollicitée en vue de ratifier l'accord négocié, voire même d'adopter le projet d'accord de l'employeur. Attribuant un rôle (autonome ?) à la collectivité du personnel, le législateur envisagerait-il la mise en place d'une démocratie directe ? Autrement dit, parallèlement à la démocratie représentative, l'expression directe de la collectivité du personnel peut-elle concurrencer les droits des représentants du personnel ? Ces questions en soulèvent de nouvelles s'agissant du droit à l'information et à la consultation des salariés. Produisant des effets contre-intuitifs, la mise en place du récent CSE conduit à une restauration des prérogatives des organes de représentation centralisés au niveau de l'entreprise au détriment d'une représentation forte au niveau des établissements. La participation à la gestion des salariés donne également lieu à l'intervention des représentants du personnel qui se voient reconnaître des prérogatives spécifiques dans la société. Or, avec la création conventionnelle de nouveaux acteurs et la singulière distribution des rôles par le législateur, ne faut-il pas craindre une dilution des droits des salariés dans la société et dans l'entreprise ? Ou au contraire, un recentrage des fonctions est-il en train de s'opérer au profit des représentants du personnel ? Autant d'interrogations et d'incertitudes que ce colloque se propose de mettre en lumière et de tenter à travers les interventions d'éminents spécialistes, de dissiper.

8h30 Ouverture du colloque

Allocution d'ouverture

Jeanne-Marie Tufféry-Andrieu, Doyen de la Faculté de Droit, de Sciences Politiques et de Gestion, Université de Strasbourg

9h-9h20 La place des syndicats dans la négociation collective : Enjeux de représentation

Nicolas Moizard, Professeur de droit, Directeur de l'Institut du travail, Université de Strasbourg

9h20-9h40 La représentation des travailleurs entre « paix sociale », « contrôle ouvrier » ou « dialogue social » : leçons d'une sociologie historique du droit du travail

Laurent Willemez, Professeur de sociologie, Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines

1^{re} session : Entre la représentation et la négociation, les droits de la collectivité des salariés

Modérateur : **Pierre-Yves Verkindt**, Professeur de droit, École de droit de la Sorbonne, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne

9h40-10h La collectivité de salariés : diversité des intérêts et unité des droits

Fleur Laronze, Maître de conférences HDR en droit, UHA, Université de Strasbourg

10h-10h20 Accords collectifs et consultation de la collectivité des salariés

Benjamin Dabosville, Maître de conférences en droit, Institut du travail, Université de Strasbourg

10h20-10h40 Échange avec la salle

10h40-11h Pause