



SYLVAIN NIEL CABINET FIDAL

Un droit du travail à réformer

Avec 35 000 accords signés, la négociation d'entreprise enregistre une progression de plus de 15 % par rapport à l'année dernière. Les relations collectives aspireraient-elles à plus de concertation ?

Dans les relations individuelles, le constat est identique. La majorité des managers considère désormais la reconnaissance au travail comme un enjeu majeur et un outil indispensable à la croissance et à la réussite d'une entreprise.

Aujourd'hui ces constats soulignent à quel point le droit du travail doit évoluer, pour s'adapter à ces nouvelles aspirations dans les relations collectives et individuelles d'entreprise.

De nouvelles relations individuelles de travail.

Alors que le contrat de travail ne peut pas disparaître, ses caractéristiques historiques se métamorphosent. L'évolution des relations professionnelles au sein de l'entreprise permet d'observer le délitement du lien de subordination par la remise en cause de l'autorité hiérarchique, associée à une exigence d'autonomie des salariés de plus en plus prégnante. Les femmes et les hommes d'entreprise revendiquent le droit d'influencer les décisions, plus de liberté au travail, plus d'égalité et une dignité respectée par la reconnaissance de leurs managers.

Les nouvelles organisations s'appuient sur des fondamentaux tels que la reconnaissance des idées exceptionnelles mais plus encore de ceux qui les ont eues, l'implication de tous les salariés dans la recherche de l'innovation, la consultation systématique du personnel avant toute décision, des groupes de résolution de problème...

Dans ces relations professionnelles reformées, le contrat de travail devient une convention de collaboration dont les motifs de rupture se démarquent par rapport à ceux du licenciement.

La concertation.

Dans la plus grande partie des pays européens, la législation privilégie le consensus avec les représentants du personnel. Le concept "d'info-consult" à la française semble bien obsolète. D'où la nécessité de faire évoluer les relations collectives vers la "concertation".

La concertation n'est ni la consultation ni l'accord.

C'est une posture intermédiaire, où le dialogue prédomine et l'opposition des représentants du personnel est possible si elle est argumentée. En cas de blocage, la nomination d'un médiateur apparaît être un meilleur régulateur que le recours à un juge.

L'instance unique.

Des délégués du personnel au comité d'entreprise européen, il existe cinq strates de représentation du personnel dans un groupe, sans parler du CHSCT. Cette multitude d'instances est incompréhensible pour les salariés et sujette à conflits avec des prérogatives qui se concurrencent. Face à la multiplicité de strates de représentation, la loi doit être révisée pour évoluer vers une instance unique de concertation et de négociation.

Les communautés de travail.

Les nouvelles organisations, qu'elles soient matricielles ou segmentées, ont fait tomber les murailles des sociétés qui enfermaient le personnel dans un établissement géographiquement distinct. Les segments, les branches ou divisions constituent leurs centres de décisions. C'est là que se situent les états-majors qui dirigent le personnel. Dès lors, si les centres de décisions sont connus, pourquoi ne pas admettre que le dialogue social avec l'instance unique des représentants du personnel puisse se dérouler à ce niveau ? Pour ce faire, une communauté de travail pourrait être négociée au sein de ces entités alors qu'elles regroupent plusieurs sociétés, des établissements et des services exerçant des activités identiques ou complémentaires. La représentation du personnel retiendrait cette communauté de travail comme espace de sa désignation.

C'est aussi l'occasion de mieux définir la notion de groupe. Un groupe est constitué dès lors qu'une société détient sur ses filiales des actions ou des parts sociales en nombre suffisant pour imposer à elle seule ses décisions et notamment celle du changement de dirigeant. Ce n'est plus le périmètre incertain du droit du travail actuel, mais celui du pouvoir qui serait retenu. Plus que jamais, l'entreprise est une aventure humaine et le droit du travail son outil.

Sylvain Niel, avocat associé au cabinet Fidal, membre d'Avosial, le syndicat des avocats en droit social.