

LE CSE : ACTEURS ET ACTIONS EN MATIÈRE DE NÉGOCIATION COLLECTIVE

Introduction

Par Fleur LARONZE, Maître de conférences HDR en droit social,
Université de Haute-Alsace, UMR DRES, Université de Strasbourg,
Directrice adjointe de la MISHA, USR 32227,
Maison interuniversitaire des Sciences de l'Homme, Alsace

La hiérarchie des normes en droit du travail n'aura pas été bouleversée. Constat sentencieux qui résonne comme une guerre qui n'aurait pas eu lieu. Pourtant, eu égard aux compétences nouvellement reconnues à l'accord collectif en matière de mise en place, d'attributions et de création de la représentation du personnel, l'articulation entre les normes légales et conventionnelles n'a jamais été autant discutée. D'abord légalement, lorsque le Code du travail précise les domaines de l'ordre public, du champ de la négociation collective et des dispositions supplétives, la répartition des compétences par domaine semble floue voire perméable. Ensuite, conventionnellement, lorsque l'accord collectif peut tout à la fois définir les contours (géographiques et structurels) du comité social et économique, et engendrer un nouvel acteur au sein du même comité (CSST ; représentant de proximité) ou s'en affranchir (conseil d'entreprise), les potentialités de la négociation collective se développent au point de pouvoir évoquer la fabrique conventionnelle du CSE. Mais également, jurisprudentiellement, lorsque la Cour de cassation apporte des précisions sur le droit en vigueur à la lumière des arrêts antérieurs, tentant d'harmoniser des règles dont le foisonnement fait perdre le sens d'une logique propre au droit du travail. Enfin, doctrinalement, car les auteurs, professeurs de droit, maîtrisant la science du droit du travail perçoivent et décryptent les contradictions inhérentes aux règles et aux rapports normatifs.

Les ordonnances Macron auront incontestablement bouleversé l'équilibre institutionnel et normatif du droit du travail qui reposait traditionnellement sur l'ordre public absolu et l'ordre public social, ainsi que sur une architecture historiquement consolidée de

la représentation du personnel. Le comité social et économique par la modulation de son périmètre en fonction de la volonté des acteurs de la négociation collective procède d'un renversement de perspective alors que les IRP cristallisaient par leur implantation les lieux de pouvoir dans l'entreprise. Le comité social et économique par la fusion organisée légalement peut être contredit par cette même volonté des partenaires sociaux qui peuvent multiplier les formes de représentation (les référents spécialisés dans des domaines identifiés par la loi en sont des exemples). Le comité social et économique par sa capacité à négocier un accord collectif interfère avec les organisations syndicales dont la vocation naturelle à négocier semble s'effriter au contact de la pratique naissante du dialogue social dans les PME.

Loin de constituer des éléments de réflexion préfigurant l'avenir du droit du travail, le CSE apparaît comme un « point de tension » de l'évolution actuelle du droit du travail. Ce colloque propose une mise en questions et en perspective de cette évolution.

Fleur Laronze