

## LE CSE : ACTEURS ET ACTIONS EN MATIÈRE DE NÉGOCIATION COLLECTIVE

# La négociation ayant pour objet ou acteur le comité social et économique : entre délitement et altération du lien entre négociation collective et revendication

Par Inès MEFTAH, Maître de conférences, Université de Strasbourg,  
UMR DRES 7354, Institut du travail

### PLAN

#### I. L'élévation du comité social et économique au rang de négociateur comme facteur de désagrégation du lien entre négociation et revendication

- A. Le délégué syndical, un artisan du lien entre négociation et revendication
- B. L'élévation du comité social et économique au rang de négociateur : un facteur de remise en cause du lien entre négociation et revendication

#### II. Les négociations sur le comité social et économique comme facteur d'altération du lien entre revendication et négociation

- A. Une distanciation entre négociation collective et revendication
- B. L'avènement d'un lien entre négociation collective et intérêt de l'entreprise

La négociation (1) ayant pour acteur (2) ou pour objet le comité social et économique est-elle de même facture que la négociation traditionnelle menée par le délégué syndical sur l'emploi, les salaires et les conditions de travail (3) ? Si le fait même de formuler une telle interrogation laisse peu de doute quant à l'intention de son auteur, le chemin qui y conduit est quant à lui plus inattendu.

Traditionnellement, la négociation collective est saisie dans sa dimension formelle. Formellement, il s'agit d'une procédure par laquelle des parties – dûment habilitées – négocient en vue de conclure un accord doté d'un effet normatif (4). Féconde, cette définition de la négociation collective est néanmoins insuffisante pour saisir les mutations et les contradictions qui – depuis l'origine – traversent la négociation collective. C'est la raison pour laquelle il convient de compléter cette première approche formelle, par une autre dite « substantielle ». Substantielle (5), elle s'attache aux ressorts profonds de la négociation collective et y voit un processus visant à articuler des points de vue et des intérêts divergents, susceptibles de se concilier transitoirement, sur un objet donné et sur la base de la formulation de revendications (6). Ces deux approches de la négociation collective ne s'opposent pas. Elles se complètent et forment un ensemble cohérent et complexe qui donne sa physionomie à la négociation collective. Elle présente en outre le mérite de décrire au plus près la réalité des relations professionnelles en entreprise, sans pour autant faire l'impasse de la technique qui lui permet son déploiement.

Justement, dans sa dimension formelle et substantielle, la négociation collective se trouve ébranlée dès lors qu'elle est confrontée au comité

(1) M.-A. Souriac, « La négociation collective au niveau de l'entreprise », Thèse Paris-I, 1986 ; M.-L. Morin, « Le droit des salariés à la négociation collective, principe général du droit », *LGDJ*, 1994 ; I. Odoul-Asorey, « Principe de participation des travailleurs et droit du travail », *Dr. soc.*, 2014, p. 356 ; I. Odoul-Asorey, « La négociation collective confortée par le principe de participation ? », *Dr. soc.*, 2015, p. 987.

(2) C. Mariano, « La négociation substitutive d'entreprise », Thèse université de Montpellier, 2018.

(3) M.-A. Souriac, G. Borenfreund, « La négociation collective entre désillusions et illusions », in *Mélanges en l'honneur de J.-M. Verdier*, Dalloz, 2001, p. 181.

(4) G. Auzero, D. Baugard, E. Dockès, *Droit du travail*, Dalloz, coll. « Précis », 2020, 33<sup>e</sup> éd., p. 1600.

(5) I. Meftah, « Les accords collectifs de gestion de l'emploi », Thèse université Paris-Nanterre, 2018, p. 220 et s.

(6) C. Thuderoz, *Qu'est-ce que négocier ? Sociologie du compromis et de l'action réciproque*, Presses universitaires de Rennes, 2010, p. 14 et s.

social et économique (7). Puissant, ce mouvement n'en est pas moins difficile à décrire tant il est diffus. Sa mise en évidence sera donc opérée suivant un angle spécifique : la notion de revendication. Celle-ci est de manière générale au cœur de l'activité syndicale (8) dans l'entreprise et plus spécifiquement le fondement de la négociation collective. Plus avant, elle permet d'opérer ce lien entre les agents d'exercice et les titulaires du droit à la négociation (9). La formulation de revendications permet aux salariés et à la collectivité qu'ils forment de prendre une part active au processus conduisant à la conclusion d'un accord collectif. Telle analyse relativise significativement l'idée que le vote des salariés (10) constituerait le fondement de la négociation collective (11). Outre qu'elle a le mérite d'inscrire la volonté des salariés dans la préparation et la conduite du processus de négociation, elle leur reconnaît un droit de regard sur l'action de leurs représentants (12) entre deux échéances électorales.

Si la notion de revendication est ainsi au cœur de la négociation collective, il convient alors de la définir. Il est proposé de la saisir comme un idéal fédérateur qui consiste à formuler des propositions en vue de faire valoir un intérêt propre. Chacun des éléments de cette définition mérite une attention particulière. Ainsi, l'idée d'idéal est significative, car la revendication est la transcription d'aspirations, susceptibles ou non de se réaliser. D'ailleurs, il n'est pas rare que les revendications soient formulées de manière très optimiste afin de ménager aux négociateurs une marge de manœuvre à l'égard de l'interlocuteur patronal. En outre, cet idéal est fédérateur, car la formulation de revendications permet de cimenter la collectivité de travail (13) et de dépasser la somme des intérêts individuels. Suivant cette perspective, la construction de revendications consiste à recueillir

les aspirations des salariés individuellement, à les synthétiser pour créer entre elles des points de jonction et à les transformer pour enfin en faire un mot d'ordre collectif. Le principe étant que chacun est libre d'exprimer son point de vue, mais qu'une fois arbitré par le vote d'une assemblée générale, le mot d'ordre devient collectif. Ainsi, la construction des revendications résulte d'un travail de terrain, plus proche de la base que du sommet de l'édifice syndical. Elle s'appuie sur la pratique syndicale de terrain classique : des tracts, la diffusion d'informations en continu, des assemblées générales, des réunions, et un lien fort avec les salariés. En outre, la construction de revendication est dynamique. Elle repose sur un premier socle de demandes. Mais celles-ci ont vocation à évoluer compte tenu du rapport de force qui aura ou non été instauré. Enfin, la construction de revendications s'appuie sur celle d'un intérêt propre à défendre. Elle suppose une confrontation avec une autre vision des conditions de travail, des relations de travail et plus globalement du monde.

Cette approche dessine une physionomie de la revendication telle qu'elle est traditionnellement adossée à la négociation collective d'entreprise. Mais l'idée ici défendue est que la négociation ayant pour acteur ou pour objet le comité social et économique altère significativement le lien entre négociation et revendication. Ce lien qui est traditionnellement fort se délite au contact du comité social et économique. Cette désagrégation du lien entre négociation et revendication est perceptible, d'une part lorsque les représentants qui siègent au comité social et économique sont admis à négocier et conclure des accords collectifs de travail (I). D'autre part, lorsque les actions du comité social et économique pénètrent l'orbite de la négociation collective (II).

(7) F. Géa, « L'accord sur le comité social et économique », *BJT*, 2018, p. 50 ; G. Loiseau, « Le comité social et économique », *Dr. soc.*, 2017, p. 1044 ; F. Petit, « Les mutations de la représentation des personnels », *Rev. soc.*, 2020, p. 7 ; G. François, « La conventionnalisation de la représentation du personnel », *BJT*, n° 12, 2019, p. 70 ; L. Marquet de Vasselot et A. Martinon, « Les moyens du comité social et économique », *JCP S*, 2018, p. 1226 ; B. Gauriau, « L'accord, instrument de la mise en place du comité social et économique », *JCP S*, 2018, p. 1204 ; Y. Pagnerre, « La négociation sur le CSE », *RJS*, n° 4, 2019, p. 235. G. Borenfreund, « La fusion des institutions représentatives du personnel. Appauvrissement et confusion dans la représentation », *RDT*, 2017, p. 608 ; F. Favennec-Héry, « Une question qui fâche : le mille-feuille des institutions représentatives du personnel », *Dr. soc.*, 2013, p. 250.

(8) Même si elle connaît des périodes plus ou moins prospères au regard du contexte historique et économique.

(9) M.-L. Morin, « Le droit des salariés à la négociation collective, principe général du droit », *LGDJ*, 1994 ; M.-A. Souriac, G. Borenfreund, « La négociation collective entre désillusions et illusions », in *Mélanges en l'honneur de J.-M. Verdier*, *op. cit.*, loc. cit.

(10) O. Leclerc, A. Lyon-Caen (dir), *L'Essor du vote dans les relations*

*professionnelles, Actualités françaises et expériences européennes*, Dalloz, 2011, coll. « Thèmes et commentaires ».

(11) Suivant la fameuse formule des arrêts du 27 janvier 2015, n° 13-22179 P+B+R+I ; n° 13-25437 P+B ; n° 13-14773 ; n° 13-14908 P+B ; n° 14-13569 ; n° 13-23818 à 13-23850 ; C. Radé, « Égalité de traitement et avantages catégoriels conventionnels : la volte-face de la Cour de cassation », *Lexbase Hebdo*, 5 fév. 2015 ; L. Pécaut-Rivolier, « L'hommage de la chambre sociale à la négociation collective. Revirement de jurisprudence », *SSL*, n° 1663, 2015 ; A. Fabre, « Les négociateurs sociaux : "seuls juges" du principe d'égalité », *Dr. soc.*, 2015, p. 237 ; A. Martion et E. Peskine « Le juge et le contenu de l'accord collectif », *Dr. soc.*, 2017, p. 115 ; *JCP S*, 2015, p. 1054, obs. J. Daniel ; *JCP G*, 2015, p. 261, obs. J.-F. Cesaro et A. Teissier.

(12) G. Borenfreund, « Propos sur la représentativité syndicale », *Dr. soc.*, 1988, p. 476 ; G. Borenfreund, « La représentation des salariés et l'idée de représentation », *Dr. soc.*, 1991, p. 687 ; F. Petit, « La notion de représentation dans les relations collectives du travail », *LGDJ*, 2000.

(13) P.-Y. Verkindt, « La collectivité de travail ou "la belle inconnue" », *Dr. soc.*, 2012, p. 1006.

# I. L'élévation du comité social et économique au rang de négociateur comme facteur de désagrégation du lien entre négociation et revendication

Relais du syndicat dans l'entreprise, bénéficiant de solides appuis au sein de son organisation, le délégué syndical n'est pas un acteur secondaire de la négociation collective. Bien au contraire, il constitue un artisan incontournable du lien entre négociation et revendication (A). Si bien que l'élévation des membres du comité social et économique au rang d'agents de la négociation engendre des incidences significatives sur le lien entre négociation collective et revendication (B).

## A. Le délégué syndical, un artisan du lien entre négociation et revendication

Il ressort de l'article L.2232-16 du Code du travail que, par principe, la négociation collective est l'apanage des syndicats représentatifs et plus particulièrement du délégué syndical. Toutefois, afin d'encourager la négociation collective dans les TPE (14) et certaines PME (15), qui sont dépourvues de tels acteurs, le législateur habilite l'employeur à négocier avec d'autres, notamment, les membres élus au comité social et économique (16). Cette habilitation des élus du comité social et économique à négocier des accords collectifs est un facteur de délitement du lien entre la revendication et la négociation collective. Saisir les ressorts de ce mouvement implique de s'arrêter à la structuration historique du système de représentation du personnel.

Historiquement (17), c'est le syndicat qui est l'acteur en charge de la structuration des revendications. Ce travail consubstantiel à sa qualité de syndicat constitue autant une modalité d'action qu'une finalité. Cette donnée est fondamentale dans l'histoire du syndicalisme, elle est à l'origine de sa

création, le vecteur de son déploiement et surtout rend son action légitime. Aussi, lorsque l'entrée du syndicat dans l'entreprise (18) est légalement consacrée, il a fallu faire toute la place à son rôle moteur dans la construction des revendications alors que le comité d'entreprise et le délégué du personnel (19) avaient « *forcé les portes de l'entreprise* (20) » quelques décennies plus tôt. L'arrivée de ce nouvel acteur (21) a conduit la chambre criminelle et la chambre sociale de la Cour de cassation à délimiter le rôle du délégué du personnel, dessinant par la même occasion celui du délégué syndical (22). Depuis lors, il est acquis que le premier présente à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du travail, et des autres lois ou règlement du travail, ainsi que des conventions ou accords collectifs applicables dans l'entreprise (23). Alors que le délégué syndical, lorsqu'il est présent dans l'entreprise, se voit reconnaître un rôle prééminent dans la construction et la formulation de revendications. Particulièrement critiqué (24), et quelque peu assoupli par la chambre sociale dans sa mise en œuvre (25), le principe posé subsiste. Il en ressort que la fonction qui consiste à porter les revendications à l'employeur relève de la compétence du délégué syndical. Celle-ci s'articule avec celle qu'il détient en matière de négociation collective. C'est donc par l'entremise du délégué syndical qu'est assuré le lien entre négociation et revendication. Loin d'être artificiel, ce lien est consubstantiel à l'histoire du syndicalisme. En effet, de quelque obédience qu'il relève, cet acteur est porteur d'une vision de la société, des rapports de travail. Et c'est justement cette caractéristique qui se

(14) Qui comptent moins de 10 salariés.

(15) Lesquelles comptent moins de 50 salariés.

(16) Les modalités du choix des acteurs diffèrent suivant les seuils.

(17) J.-P. Le Crom (dir.), *Les Acteurs de l'histoire du droit du travail*, Presses universitaires de Rennes, 2005, coll. « L'univers des normes » ; M. Cohen, L. Millet, « Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe », *LGDJ*, 2017, p. 41.

(18) G. Borenfreund, « Les syndicats forcent les portes de l'entreprise : la loi du 27 décembre 1968 relative à l'exercice du droit syndical dans l'entreprise », in J.-P. Le Crom (dir.), *Deux siècles de droit du travail, L'Histoire par les lois*, Éditions de l'Atelier, 1998.

(19) G. Borenfreund, « L'action revendicative au niveau de l'entreprise, le rôle des délégués du personnel et des délégués syndicaux », Thèse université Paris-Nanterre, 1987.

(20) G. Borenfreund, « Les syndicats forcent les portes de l'entreprise : la loi du 27 décembre 1968 relative à l'exercice du droit syndical dans l'entreprise », *op. cit.*

(21) Les syndicats représentatifs s'étaient vu reconnaître un monopole de présentation au premier tour des élections des candidats au CE, aussi les candidats n'étaient bien souvent pas étrangers au monde syndical ; J. Le Goff, *Du silence à la parole, Une histoire du droit du travail des années 1830 à nos jours*, Presses universitaires de Rennes, p. 377.

(22) Arrêt Citroën, Crim., 24 mai 1973, *GADT*, n° 139, 4<sup>e</sup> éd. ; *D.*, 1973, p. 599, note J. Savatier ; *JCP*, 1974, p. 17651, note N. Catala ; *D.*, 1972, p. 334, note J. M. Verdier ; *JCP*, 1972, II, p. 16970 et p. 17074.

(23) C. Bonafé-Schmidt, « La compétence des délégués en matière de réclamations individuelles », *Dr. soc.*, 1981, p. 637.

(24) V. notamment *GADT*, n° 139, 4<sup>e</sup> éd.

(25) En effet, alors que la chambre criminelle conserve une approche stricte de cette délimitation, la chambre sociale, tout en maintenant le principe, fait preuve d'un peu plus de souplesse. *Soc.*, 23 septembre 1992, *GADT*, n° 139, 4<sup>e</sup> éd.

traduit sur le terrain revendicatif et permet de fédérer les salariés autour d'un idéal de justice sociale (26).

D'ailleurs, afin d'animer son activité revendicative au niveau de l'entreprise, sans toutefois s'y enfermer, le délégué syndical dispose de moyens significatifs. En dehors de l'entreprise, le délégué syndical bénéficie de solides appuis intellectuels et matériels au sein des unions syndicales locales ou départementales, voire des fédérations ou confédérations qui constituent la cheville ouvrière du syndicalisme et peuvent être mobilisées par le délégué syndical afin de l'aider à mobiliser les salariés et construire les revendications. De manière très concrète, ce soutien peut se matérialiser par une aide pour écrire des tracts syndicaux à destination des salariés, pour les distribuer à l'entrée ou la sortie du lieu de travail (27). Il peut aussi se traduire par un soutien pour organiser des débrayages, par les formations syndicales, voire par un partage d'expériences de la part de militants rompus aux rouages de l'action de terrain. En somme, le délégué syndical est un acteur qui dispose d'un tissu syndical d'une grande richesse et dont il peut tirer avantage pour organiser son action en entreprise. Singulier et riche en perspectives, ce lien entre négociation et revendication dont le délégué syndical est l'intermédiaire se délite lorsque la négociation est conduite par les membres élus du comité social et économique.

## **B. L'élévation du comité social et économique au rang de négociateur : un facteur de remise en cause du lien entre négociation et revendication**

Lorsque ce n'est plus le délégué syndical qui négocie, mais les membres élus du comité social et économique, le lien structurel entre négociation et revendication ne va plus de soi et se distend. Il n'est plus naturel ou logique. À cet égard, la description des fonctions du comité social et économique telle qu'elle ressort des textes corrobore cette idée. En effet, pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 50 salariés, l'article L. 2312-5 du Code du travail énonce que : « *La délégation du personnel au comité social et économique a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles*

*ou collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords... »* Alors que pour les entreprises d'au moins 50 salariés, l'article L.2312-8 du Code du travail énonce que « *le comité social et économique a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production. Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise* ».

Il en ressort que même offensif, le comité social et économique n'est pas un organe structuré autour de la formulation de revendications. Cela ne fait pas partie de son histoire, pas plus que cela ne ressort des textes. Il ne porte ni dans son ADN ni dans sa structure l'idée d'un idéal collectif. D'ailleurs, son isolement dans le cadre restreint de l'entreprise était à l'origine vigoureusement combattu par la CGT, car considéré par elle comme préjudiciable à l'efficacité de l'action des travailleurs (28).

Au-delà, sur le plan purement pratique, le comité social et économique est surchargé par le poids de lourdes prérogatives tandis que les moyens sont limités. Avec des moyens constants ou amoindris, il apparaît que, concrètement, il lui est impossible d'occuper quotidiennement le terrain, de recueillir des avis, de jauger le climat social, de synthétiser les mécontentements et de les transformer en aspirations collectives.

Par ailleurs, l'instauration d'une négociation (29) avec les membres élus du comité social et économique est un choix (30). Mais une autre alternative était possible : l'abaissement du seuil de désignation du délégué syndical de 50 salariés pour un seuil moindre, voire l'absence de seuil afin de permettre aux salariés travaillant dans les TPE et PME d'avoir une couverture conventionnelle (31).

Cette option a été rejetée par les représentants des employeurs, qui voulaient bénéficier de l'avantage

(26) Quelle que soit la signification que chaque collectif entend donner à cette aspiration légitime.

(27) Art L. 2142-4 du Code du travail.

(28) G. Borenfreund, « L'action revendicative au niveau de l'entreprise, le rôle des délégués du personnel et des délégués syndicaux », Thèse université Paris-Nanterre, 1987 ; J. Le Goff, *Du silence à la parole, Une histoire du droit du travail des années 1830 à nos jours*, Presses universitaires de Rennes, p.377 ; G. Borenfreund, cours de droit de la représentation des intérêts des salariés

dispensé en master II de droit social et relations professionnelles à l'université Paris-Nanterre.

(29) Sur la nature juridique de tels accords, v. la contribution de F. Rosa dans ce numéro.

(30) F. Canut, « La négociation collective dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux », *Dr. soc.*, 2017, p.1033 ; A. Fabre, « Regard constitutionnel sur la négociation dans les très petites entreprises », *Dr. ouv.*, 2018, p.441.

(31) Art L. 2143-3 du Code du travail ; F. Canut, art. cit., *loc. cit.*

d'un interlocuteur pour négocier sur des thèmes donnés sans l'inconvénient d'une présence syndicale qui fédère des salariés sur le terrain. Le choix a donc été fait de recourir à des « *agents substitutifs* », selon l'expression proposée par Christophe Mariano (32). Ce choix n'est pas anodin et marque de son empreinte une certaine conception de la négociation collective. Ici, ce ne sont pas les salariés qui sont demandeurs d'une négociation, mais l'employeur (33). Si ce dernier souhaite négocier alors qu'il dispose d'un pouvoir unilatéral (34), c'est précisément

pour profiter de l'interstice ouvert au champ de la négociation et ainsi écarter les dispositions supplétives (35). Ainsi, c'est moins une négociation arrimée aux revendications des salariés qu'aux revendications de l'employeur, qui est promue à travers ce procédé. Cette rupture du lien entre négociation et revendication n'est pas exclusivement imputable à la promotion du comité social et économique comme acteur de la négociation (36), mais également à l'évolution de l'objet des négociations.

## II. Les négociations sur le comité social et économique comme facteur d'altération du lien entre revendication et négociation

Dès lors que le comité social et économique est érigé en objet de négociation, il devient difficile de mobiliser les salariés sur des problématiques qui ne sont pas immédiatement rattachables à leurs salaires ou à leurs conditions de travail, si bien que le lien entre négociation et revendication se délite (A). Dans le même temps, et au regard de l'objet des débats, l'intérêt de l'entreprise devient une préoccupation que les négociateurs intègrent à leurs échanges (B).

### A. Une distanciation entre négociation collective et revendication

L'article L. 2221-1 du Code du travail énonce que le droit des salariés à la négociation s'exerce sur « *l'ensemble de leurs conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail ainsi que de leurs garanties sociales* ». Ainsi, il est acquis que traditionnellement, l'objet de la négociation collective comprend les conditions de travail, les salaires et la durée du travail, c'est-à-dire tout ce qui a trait à l'exécution du contrat de travail (37). De par son objet la négociation collective permet de fédérer les aspirations des

salariés à des conditions de travail et de rémunérations meilleures. Ainsi, lorsqu'une augmentation de salaire, une prime ou un allègement de la charge de travail est revendiqué et obtenu, il a vocation à s'appliquer à l'ensemble des salariés. Ceux-ci peuvent d'ailleurs constater les effets directs de leur action revendicative sur leur quotidien. Ce facteur est de nature à les inciter à prendre part individuellement et collectivement à la construction des revendications. Dès lors, le lien entre négociation et revendication est direct et naturel. Par ailleurs et jusqu'à peu, la définition des règles relatives à la représentation du personnel entrainait exclusivement dans le giron de la loi. En conséquence, le lien entre négociation, revendication et représentation était inexistant tout simplement, car il n'était pas nécessaire.

Toutefois, la loi de 2003 (38) a consacré pour la première fois (39) des accords ayant pour objet les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise (40) : les accords de méthode (41). Puis, la loi de 2005 (42) a pérennisé le dispositif. En outre, la

(32) C. Mariano, « La négociation substitutive d'entreprise », Thèse université de Montpellier, 2018.

(33) M.-A. Souriac, G. Borenfreund, « La négociation collective entre désillusions et illusions », art. cit., *loc. cit.*

(34) S. Frossard, « Les recours à l'action unilatérale », *Dr. soc.*, 1987, p.496 ; R. Encinas de Munagorri, « L'acte unilatéral dans les rapports contractuels », *LGDJ*, 1996, p.97.

(35) F. Canut, « La négociation collective dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux », *Dr. soc.*, 2017, p.1033.

(36) V. la contribution d'Y. Ferkane dans ce numéro.

(37) Sur ces questions v. J. Freyssinet, *Négocier l'emploi*, Éditions Liaisons, 2010, p. 11 ; G. Bélier, « Les incertitudes de la négociation d'entreprise dans le domaine des relations sociales », *Dr. soc.*, 1988, p. 724.

(38) Loi n° 2003-6 du 3 janvier 2003 portant « *relance de la négociation collective en matière de licenciement économique* ».

(39) Et à titre expérimental au départ.

(40) Instance de l'époque.

(41) G. Couturier, « Le choix de la procéduralisation conventionnelle », *SSL supplément*, n° 1152, 2004, p.6 ; F. Favennec-Héry, « Restructurations : le rôle de la négociation collective », *Dr. soc.*, 2004, p.279 ; P.-H. Antonmattei, « Licenciements économiques et négociation collective : un nouvel accord collectif est né », *Dr. soc.*, 2003, p.486 ; F. Gaudu, « Les accords de méthode », *Dr. soc.*, 2008, p.915 ; R. Vatinet, « L'accord de méthode en quête de cohérence », *Gaz. Pal.*, n° 226, 2007, p. 10 ; P. Rennes, « D'un débat majeur à un accord mineur (à propos de l'article L. 320-3 du Code du travail) », *Dr. ouv.*, 2005, p. 311 ; S. Nadal, « Négociation collective et licenciement économique : propos introductifs sur le nouvel article L. 320-3 du Code du travail », *Dr. ouv.*, 2005, p. 306 ; M. Cohen, « Le fonctionnement du comité d'entreprise et les licenciements économiques après la loi du 18 janvier 2005 », *Dr. soc.*, 2005, p. 395 ; I. Meftah, « Les accords collectifs de gestion de l'emploi », Thèse université Paris-Nanterre, 2018, p. 106.

(42) Art. 71 de la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 dite « *de programmation pour la cohésion sociale* ».

loi de 2013 (43) a complété ces accords (44) en consacrant « l'accord d'accompagnement social (45) ». Plus avant, la loi de 2015 (46) a étendu le mécanisme des accords de méthode au-delà du licenciement pour motif économique et fait de la représentation un objet à part entière de négociation. Enfin, les ordonnances de 2017 (47) ont fini d'intégrer la représentation dans l'orbite de la négociation collective en plus d'organiser la fusion des instances de représentation sous la bannière du comité social et économique (48).

L'extension de l'objet de la négociation collective à la définition des règles tenant à la représentation pose des difficultés théoriques et pratiques majeures. En effet, lorsque la négociation a pour objet la représentation, qu'elle organise la fusion des instances ou la détermine leurs attributions, elle est sans lien direct ou immédiat avec l'exécution du contrat et les conditions d'existence et de travail des salariés. Plus avant, le lien devient indirect et emporte pour conséquence de rendre particulièrement difficile la mobilisation des salariés sur cette question qui semble éloignée de leur quotidien immédiat. Même si ce n'est pas une fatalité, de par son objet, cette négociation rend très difficile (49) le lien entre négociation collective et revendication. C'est donc une négociation dans laquelle les acteurs salariés, qui semblent isolés de leur base, auront les plus grandes difficultés à mobiliser. Ainsi, le lien entre négociation et revendication se distend au profit d'un lien entre négociation collective et défense de l'intérêt de l'entreprise.

## B. L'avènement d'un lien entre négociation collective et intérêt de l'entreprise

Ce délitement du lien entre négociation et revendication est extrêmement préjudiciable à la conduite des négociations sur la mise en place du comité social et économique. En effet, cette négociation porte les ferments d'un éloignement

de l'aspiration des salariés à un avenir meilleur pour se reprocher des impératifs économiques de l'employeur sous couvert d'intérêt de l'entreprise. Ce mouvement – qui n'est toutefois pas cantonné à ce thème (50) – est néanmoins exacerbé par le basculement de nombreux domaines dans le champ de la négociation collective alors qu'auparavant ils étaient exclusivement régis par la loi. Sous couvert de rationalisation et d'assouplissement, cette ouverture va permettre à l'employeur d'imposer comme préoccupation des considérations qui devraient rester étrangères à la représentation : son coût financier pour l'entreprise. C'est donc guidée et parfois dominée par cet impératif que l'expression des intérêts des salariés à travers le comité social et économique va peu à peu perdre de sa vigueur, ouvrant ainsi la voie à une réduction des moyens d'actions présentée comme l'expression de la défense de l'intérêt de l'entreprise. L'exemple le plus significatif est probablement celui de l'expertise (51) dont le recours peut être limité par les parties sans autre justification que la volonté de faire des économies (52). Cette pénétration de la logique financière va plus loin et peut s'étendre aux prérogatives et moyens. Il en va ainsi lorsque la périodicité des réunions ordinaires du comité social et économique ou leur nombre est réduit à six réunions (53). Ou encore de la base de donnée économique et sociale dont l'organisation, l'architecture et le contenu se trouvent potentiellement dans l'orbite d'une négociation (54), avec pour conséquence que ce basculement permet de tronquer la teneur des informations délivrées par l'employeur.

Si le lien entre négociation et revendication s'étirole, le lien entre négociation et défense de l'intérêt de l'entreprise est plus fort qu'il ne l'a jamais été (55). D'ailleurs lorsque la négociation du comité social et économique est arrimée à la défense d'un intérêt de l'entreprise, plus que le lien entre négociation collective et revendication, c'est l'idée même de

(43) Loi n° 2003-6 du 3 janvier 2003 portant « relance de la négociation collective en matière de licenciement économique ».

(44) En revenant sur la faculté qui était offerte d'anticiper le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, A. Fabre, « Le licenciement économique et l'objectif de sécurisation. Une réforme peut en cacher une autre », *RDT*, 2013, p. 184.

(45) Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 « relative à la sécurisation de l'emploi ».

(46) Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 « relative au dialogue social et à l'emploi » dite Rebsamen.

(47) Ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative « au renforcement de la négociation collective », ratifiée par la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 « ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le fonctionnement du dialogue social ».

(48) G. Borenfreund, « La fusion des institutions représentatives du personnel. Appauvrissement et confusion dans la représentation », *RDT*, 2017, p.608 ; F. Favennec-Héry, « Une question qui fâche : le mille-feuille des institutions représentatives du personnel », *Dr. soc.*, 2013, p. 250.

(49) Mais pas non plus impossible.

(50) Il est plus large et traverse de nombreux thèmes en droit du travail.

(51) Art L. 2315-79 du Code du travail.

(52) V. la contribution de S. Mraouahi dans ce numéro.

(53) Art L. 2312-19 du Code du travail.

(54) Art L. 2312-21 du Code du travail.

(55) Il ne s'agit absolument pas du seul facteur de promotion de l'intérêt de l'entreprise par la négociation collective, le mouvement est plus large, mais il s'agit d'une illustration significative.

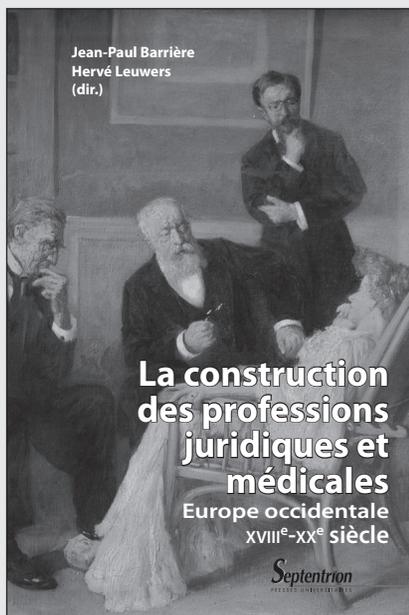
revendication qui est malmenée. En effet, la revendication implique la défense d'un intérêt propre, celui des salariés, lequel n'est pas soluble dans l'intérêt de l'entreprise (56). Ainsi lorsqu'elle s'éloigne de toute velléité revendicative et s'exerce au soutien du pouvoir de l'employeur, la négociation collective ne permet plus que s'exprime la voix des salariés.

Asphyxier ainsi l'expression de leurs intérêts propres par le vecteur de la négociation est une victoire patronale de courte vue qui ne fera pas disparaître leurs aspirations légitimes à des conditions de travail meilleures, mais à leur expression par des voies moins policées.

Inès Meftah

(56) A. et G. Lyon-Caen, « La "doctrine" de l'entreprise », in *Dix ans de droit de l'entreprise*, Éditions Librairies techniques, t. VII, coll. « Bibliothèque de droit de l'entreprise », 1978, p. 601 ; G. Couturier, *Traité de droit du travail*, t. II : *Les Relations collectives*, PUF, coll. « Droit fondamental », 2001, p. 24 et s. ; G. Couturier, « L'intérêt de l'entreprise », in *Les Orientations sociales du droit contemporain : Écrits en l'honneur de J. Savatier*, PUF, 1992, p. 143 ; G. Couturier,

*Traité de droit du travail*, t. II : *Les Relations collectives*, op. cit., p. 22 et s. ; B. Teyssié, « L'intérêt de l'entreprise, aspects de droit du travail », op. cit., p. 1682 ; M.-C. Escande-Varniol, « La Cour de cassation et l'intérêt de l'entreprise », *RJS*, 4/00, p. 364 ; Y. Pagnerre, « L'intérêt de l'entreprise en droit du travail », in B. Teyssié (dir.), *Standards, principes et méthodes en droit du travail*, Éditions Economica, 2010.



Éditeur Presses Universitaires du Septentrion  
Juin 2020  
ISBN-978-2-7574-2959-4  
308 pages  
24,00 euros

## LA CONSTRUCTION DES PROFESSIONS JURIDIQUES ET MÉDICALES

EUROPE OCCIDENTALE, XVIII<sup>e</sup>-XX<sup>e</sup> SIÈCLE

Par Jean-Paul Barrière, Hervé Leuwers (dir.)

**Une réflexion combinée sur l'histoire de domaines professionnels rarement associés : justice, médecine et activités de l'ordre public**

### POINTS FORTS

- Une approche par des historiens, juristes et sociologues, au-delà des césures traditionnelles des disciplines.
- Une combinaison d'historiographie et d'études de cas en Europe occidentale (notamment sur les métiers d'avocats, notaires, médecins, juges, policiers, gardes champêtres).
- Contribue à établir une « histoire des professions » dans une perspective constructiviste, en lien avec la question de la professionnalisation.

De manière originale, l'ouvrage pluridisciplinaire (histoire, droit, sociologie) analyse la structuration des activités juridiques et médicales en Europe depuis le XVIII<sup>e</sup> siècle, par leur professionnalisation et leur inscription territoriale (France, Espagne, Italie, Belgique, Allemagne). Les professions libérales au sens strict sont rapprochées d'autres métiers d'ordre public (juges, policiers, gardes champêtres...).

### SOMMAIRE

La construction des professions juridiques et médicales (Europe occidentale, XVIII<sup>e</sup>-XX<sup>e</sup> siècle) – *Jean-Paul Barrière, Hervé Leuwers*

La professionnalisation : présentation historiographique et bibliographique – *Jean-Paul Barrière*

Partie I : La professionnalisation : indications bibliographiques

Partie II : Des professionnels pour la justice ?

Partie III : Professions médicales en quête de structures

Partie IV : Maintenir l'ordre public : une profession ?