

Le dialogue social en France

Quelques dates :

- 1982, lois Auroux
- 1984 : l'expression « dialogue social » apparaît
- Loi du 31 janvier 2007 : prévoit que tout projet gouvernemental impliquant des réformes dans les domaines des relations de travail, de l'emploi ou de la formation professionnelle doit d'abord comporter une phase de concertation avec les partenaires sociaux dans le but de permettre l'ouverture d'une négociation.

Le dialogue social en entreprise :

Définitions :

Dialogue social : il n'existe pas de définition légale ou juridique du « dialogue social ».

L'Organisation internationale du travail (OIT) définit le dialogue social ainsi : "Le dialogue social inclut tous types de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs selon des modalités diverses, sur des questions relatives à la politique économique et sociale présentant un intérêt commun."

Plus simplement, on pourrait définir le dialogue social comme étant **l'ensemble des dispositifs au sein desquels se confrontent les intérêts des salariés, des employeurs et du gouvernement.**

Au-delà d'une simple définition, il faut comprendre **que le dialogue social fait de la négociation un élément d'équilibre des pouvoirs.**

Qui intervient dans le dialogue social ?

Partenaires sociaux : cette expression désigne les agents qui participent à des négociations d'ordre social. Ils sont constitués des représentants principaux syndicats de salariés et des principales organisations patronales.

- Ils sont amenés à négocier, avec le Gouvernement, les projets de réforme concernant les relations de travail et l'emploi.
- Ils sont habilités à mener les négociations débouchant sur les conventions collectives,
- Ils gèrent certains organismes paritaires comme l'Unedic ou les régimes de retraites complémentaires.

Syndicats : association de personne qui a pour but de défendre les intérêts professionnels et économiques de ses membres (employés, cadres, employeurs, professions libérales). Le syndicat a un rôle de représentation et un rôle de négociation.

Représentants du personnel : se sont des salariés élus ou désignés pour représenter les intérêts des salariés et défendre leurs droits.

Instances représentatives du personnel :

- Mise en place par des élections professionnelles (vote des salariés de l'entreprise) : le Conseil social et économique,
- Désignées par une organisation syndicale : le délégué syndical et le représentant de la section syndicale

➤ **Le Conseil Social et Economique**

Depuis 2017, le Comité social et économique (CSE) a remplacé les instances représentatives du personnel : les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Le CSE est une instance unique de représentation du personnel composée de l'employeur et d'une délégation élue du personnel, comportant un nombre de membres fixé en fonction de l'effectif de l'entreprise.

Sa mise en place est **obligatoire** dans les entreprises d'au moins **11 salariés**.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés :

Le CSE est chargé de :

- Présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail, des conventions et accords applicables à l'entreprise
- Promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise et réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladie professionnelle,
- Saisir l'Inspection du travail en cas de manquement aux dispositions légales.

Le CSE n'a pas à être consulté préalablement à une décision dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Missions ponctuelles :

- Reclassement des salariés inaptes,
- Accès aux décomptes individuels du temps de travail des salariés qui ne travaillent pas selon le même horaire collectif,
- Mise en place des congés payés en l'absence d'accord,
- Arrêt de travail pour intempéries (pour les entreprises du BTP),
- Désignation en tant que délégué syndical,
- Licenciement économique,

Dans les entreprises de plus de 50 salariés : missions supplémentaires

- Assurer l'expression collective et individuelle des salariés et prendre en compte leurs intérêts
- Contrôler la gestion des activités sociales et culturelles

- Assurer la protection de la santé et sécurité des salariés et l'amélioration des conditions de travail

Quels sont les moyens attribués au CSE ?

- **Des moyens de communication** : il a la possibilité de communiquer avec les salariés ; il est aussi l'interlocuteur privilégié de l'employeur puisqu'il le rencontre au minimum une fois par mois
- **Des moyens matériels** : l'employeur doit mettre à disposition un local dédié aux réunions et activités du CSE
- **Des droits particuliers** : les membres du CSE disposent d'un certain crédit d'heures afin d'accomplir leurs tâches liées au CSE. Ils ont aussi un statut de « **salarie protégé** » qui les protège du licenciement durant la durée de leur mandat.
- **Un budget dédié** : dans les entreprises de plus de 50 salariés, le CSE dispose d'un budget