



Transformations organisationnelles et remodelage des relations professionnelles.

Un regard français.

Isabelle DESBARATS

Université Toulouse-Capitole

Un constat bien établi :

- Processus d'externalisation de l'emploi...
- Dév^t. des formes triangulaires d'emploi
- Phénomène d'éclatement des organisations



Déstabilisation

des systèmes nationaux de représentation du personnel

... en principe fondés sur un **modèle**

... désormais **dépassé** de « l'entreprise »

Une problématique actuelle :

- Comment Δ du Travail peut-il remplir ses fonctions?
- Quelle représentation du personnel pertinente ... dans des entités aux contours incertains?

Un enjeu important :

- ✓ Quel respect de l'exigence constitutionnelle de participation /
pouvoir patronal de gestion?
- ✓ Quelle mise en œuvre des relations collectives ...
... traduisant la solidarité des salariés appartenant à un même collectif de travail ?

Or !

« **Communauté de travail** » => notion cardinale

... au cœur d'intenses conflits de pouvoir dans l'entreprise



Cf phénomène croissant d'éclatement des organisations ... et donc des collectifs

➔ Disharmonie : pouvoir éco /champ de compétence IRP ...

Un constat sans appel :

✓ « les communautés de travail naissent, se transforment & meurent
... au gré des évolutions organisationnelles »

➔ Quelle « vérité » de la communauté de travail
...en matière de représentation sociale?

Depuis + de 30 ans : objectif du législateur français ?

→ Pour un dépassement des pratiques ...
altérant la réalité économique & sociale des collectifs de travail

État des lieux :
les outils de recomposition d'une communauté de travail (I)

Une démarche à la portée limitée ...



... cf impossibilité de reconstituer un collectif homogène
(groupes de sociétés & entreprises en réseaux)

→ Comment assurer une *représentation efficace /émiettement des collectifs de travail ?*

État des vœux :
**Quelles nouvelles formes d'expression collective,
reflets de solidarités interentreprises ? (II)**

I/ État des lieux :
les outils de recomposition d'une communauté de travail

Première étape :

→ nier certains montages juridiques

... afin de ramener des réalités protéiformes à des situations connues.

**A) Découverte de l'UES ...
au prix d'une négation des frontières juridiques**

Seconde étape :

→ l'UES : un concept exigeant ...

→ d'où : une solution moins ambitieuse

...pour reconstituer un collectif éclaté entre ⊗ sociétés distinctes

**B) Détermination de l'effectif
& modernisation des règles de décompte des travailleurs**

A/ Découverte de l'UES & négation des frontières juridiques

Contexte national :

impact des seuils d'effectif
(11 & 50)



Quel impact ?

Pratiques frauduleuses
cf juxtaposition de ⊗ *sociétés autonomes*
& aux *effectifs réduits*

De la fraude aux situations objectives :

→ *Découverte par la JP répressive*

→ *Extension par la JP sociale*

→ *Consécration par la loi*

« même en l'absence de fraude, des sociétés peuvent constituer «non des entreprises séparées mais (...) un ensemble économique unique, qualifié d'UES »

... sous réserve du respect de certaines conditions

Quelles conditions requises ?

Exigence d'une unité économique

- Si identité de direction
- de moyens
- ou d'intérêts

+

Exigence d'une unité sociale ... càd même communauté de travailleurs

- Si interchangeabilité du personnel
- Si gestion du personnel unifiée
- Si identité des conditions de travail.

Quels apports majeurs du concept d'UES ?

→ **facteur d'émancipation** du droit social / droit des sociétés

→ **Outil de recomposition** d'une communauté de travail ... au delà des artifices juridiques

Mais une portée limitée cf critères exigeants !



D'où la nécessité de **solutions + souples ...**

**B/ Détermination de l'effectif
& modernisation des règles de décompte des travailleurs**

Rappel !

Importance des seuils en Δ
Français



D'où : l'intérêt d'une **définition du cadre**

D'où : l'importance des **règles de décompte**

Or ! → question délicate

⇒ **Diversité croissante des statuts** des travailleurs

⇒ Cas particulier des **salariés « mis à disposition »** dans une entreprise « utilisatrice » par une entreprise « extérieure » :

→ quelle *comptabilisation, éligibilité & élection* dans l'entreprise d'accueil?

Dans ce contexte ... quelles solutions ?

Hier :

forts débats ...: juge ; législateur & C. Constitutionnel

Aujourd'hui ... question clarifiée :

- Inclusion des salariés mis à disposition** dans les effectifs de l'entreprise utilisatrice
... si « intégrés de façon étroite et permanente » à la communauté de travail que constitue celle-ci
- Qualité d'électeur** si ancienneté de 12 mois dans l'entreprise utilisatrice
- Éligibilité** possible si ancienneté de 24 mois ... mais uniquement comme DP

Etat des lieux ?

Différents outils de recomposition d'un collectif homogène ...

→ dans un souci d'adaptation aux transformations organisationnelles

Des solutions cependant limitées ...

→ Cf impossibilité de réunifier en un **collectif unique** ...des **communautés disparates**.

→ Cf **groupes de sociétés & entreprises en réseaux**

II/ État des vœux :

**A la recherche de nouvelles formes d'expression collective
... reflets de solidarités interentreprises**

II/ État des vœux :

**A la recherche de nouvelles formes d'expression collective
... reflets de solidarités interentreprises**

→ Comment assurer une **représentation du personnel efficace**

... face à un **émiettement des collectifs de travail ?**



A/

Vers une organisation de la diversité
dans les **groupes de sociétés**



B/

Site, sous-traitance
& co-activité

A/ Vers une organisation de la diversité dans les « groupes de sociétés »



1) Comité de groupe

Enjeu ?

Pallier inefficacité des mécanismes de participation dans une sté intégrée dans un ensemble + large

Attributions ?

Rouage de circulation de l'information éco & sociale

Limites ?

- => Pas de pv consultatif
- => Instance de droit national cf. ppe de territorialité

2) CEE

Enjeu ?

Amélioration DS européen dans les entités transnationales

Perspectives ?

(D 2009/38 du 6/5/2009)

- => Vers une définition rénovée de l'information/consultation
- => Pour une meilleure articulation instances nationales/européennes

B/ Site, sous-traitance et co-activité

Problématique :

→ quelle **représentation sociale** :

=> si extériorisation *physique* du personnel (*via* sous-traitance)

=> et/ou *juridique* (ie, dissociation employeur officiel / utilisateur MO : intérim) ?

→ ... en cas de **fractionnement des collectifs**?

Objectifs ?

→ adaptation de la représentation sociale à ces transformations organisationnelles ...

→ spécial^t. lorsque les activités de ⊗ entreprises

= sources de *risques pour la santé*, cf. *possibles interférences*.

Pistes de solution:

2 cas #

selon que les entreprises concernées sont (ou pas) en « **co-activité** »

1/ Sous-traitance et co-activité

Cas fréquents : Participation de ⊗ entreprises à une **opération économique commune**

Impact ? : *multiplicité d'intervenants* sur un même site :

⇒ *risques de dispersion des informations*

= *facteur de risques professionnels ...*

Innovation : découverte du concept de « **co-activité** » ...

⇒ *remodelage de la représentation du personnel ...*

... dans une logique d'organisation de la pluralité & des collectifs de travail

⇒ ex : admission par le CHSCT de l'entreprise d'accueil...de personnes étrangères à celle-ci

2) Vers une logique de « site industriel »

Nouvelle problématique :

→ quelle représentation du personnel ...

=> en cas de risques d'interférences entre activités sur un même site

=> mais sans participation à une même opération économique ?

→ Cas des sites industriels à risques majeurs

Des solutions originales (Loi « AZF ») :

→ cf. règles reflétant une *logique de site industriel*

... se substituant à celle, *plus étroite, de l'entreprise*

→ Cf. création des CISST (comité « interentreprises de santé et sécurité au travail »)

=> instance de représentation interentreprises ...

=> et donc créatrice de liens entre des collectifs distincts

En conclusion:

Δ Français ? souci d'adaptation de la représentation sociale aux transformations des entreprises *via* :

= > une **reconstitution des communautés de travail**

=> ou une **organisation de la pluralité face à une dispersion des collectifs**

Une question en suspens :

→ Quelles aires possibles de représentation du personnel dans l'ordre international ?

→ Quelle représentation sociale au bénéfice de **collectifs de travail diversifiés** ...

... **puisque scindés par les frontières nationales ?**

→ Certes : CEE ... mais un champ limité aux EM de l'UE

→ **La RSE : une solution opportune?**

La RSE

=

outil de liaison entre collectifs dispersés ... cf ACI

- ACI = accords pouvant relier des communautés **distinctes**
... mais présentant des **problématiques communes**.
- ACI = **levier de transformation du dialogue social ...**
via l'ouverture des partenaires sociaux à de nouvelles problématiques
(protection des droits humains ou celle de l'environnement)

Une double conclusion :

- **RSE** : contribution à à l'**identification de nouveaux lieux de régulation**
... adaptés à la complexité et à l'internationalisation des organisations
- **RSE** : un **outil pertinent d'adaptation des structures représentatives**
...aux cas de fragmentation des collectifs
... singulièrement dans l'ordre international



Merci de votre attention

Isabelle DESBARATS

Université Toulouse-Capitole
(mail : isabelle.desbarats@univ-tlse1.fr)