

[Rejoignez les
anciens de l'IAE
de Toulouse](#)



Editorial

Nous sommes ravies de vous présenter cette première newsletter de l'année universitaire 2008-2009.

Cet été a entraîné de nombreux changements dans les entreprises et plus particulièrement pour les Ressources Humaines. En effet, la loi du 20 août vient bouleverser le dialogue social en France. Nous tenterons donc dans une première partie d'éclaircir ce point.

Avec le contexte économique passé, se sont développées dans les médias les problématiques de harcèlements, stress au travail... Avec la nouvelle conjoncture il apparaît primordial pour les entreprises de les prendre en compte. Nous reviendrons sur ce thème d'actualité dans un second temps.

En vous souhaitant à tous une agréable lecture...

Agenda

➤ Actualité à l'IAE:

Forum de l'emploi IAE Toulouse le **27 novembre**: proposition d'offres d'emplois et de formations aux étudiants.

Table ronde le **27 novembre** sur l'actualité RH (thèmes abordés: représentativité syndicale et santé au travail)

➤ Les cafés RH:

Le 18 novembre à partir de 18h30 au Florida : Réunion du café RH.

Retrouvez de nombreuses informations (conférences, manifestations, formations RH...) sur:

<http://www.iae-toulouse.fr/3-3441-Accueil.php>

Sommaire

Les implications de la loi du 20 août 2008 relative à la rénovation de la démocratie sociale et la réforme du temps de travail..... Page 2

La violence au travail..... Page 4

Les implications de la loi du 20 Août 2008 relative à la rénovation de la démocratie sociale et à la réforme du temps de travail.

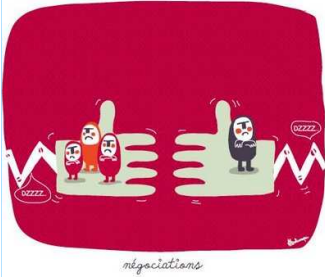
Comme chaque année, l'été voit fleurir une multitude de lois. La plus significative pour les entreprises est celle du 20 Août 2008 qui réforme le dialogue social français mais aussi la réglementation du temps de travail.

La démocratie sociale en France a beaucoup été contestée depuis quelques années du fait de changements dans les principes de droit social mais aussi sur toutes les autres sources de droit telles que les conventions et accords collectifs. En effet, le droit du travail était soumis à un principe majeur : le principe de faveur. Selon ce principe, la Loi posait un minimum de protection aux salariés, un accord ou une convention collective ne pouvaient y déroger sauf si les nouvelles dispositions étaient plus favorables pour les salariés. Seulement depuis des dérogations sont possibles. La finalité était ici d'assouplir l'organisation de l'entreprise, les domaines concernés étaient notamment sur la durée de travail ou encore le travail atypique.

La question qui émergea fut la légitimité des syndicats qui finalement avaient la possibilité de négocier avec les employeurs ou groupements d'employeurs des dispositions moins favorables pour les salariés. Grâce à la loi du 20 août 2008 et progressivement les syndicats ne disposeront plus que d'une présomption simple (contestable par les autres syndicats) jusqu'aux prochaines élections professionnelles. Les syndicats devront justifier, afin d'être représentatifs, de résultats électoraux à hauteur de 10% des suffrages dans l'entreprise ou encore de 8% au niveau de la branche. Les critères déterminants de la représentativité sont d'ailleurs rénovés avec l'intégration de critères comme l'influence ou l'audience qui sont devenus des critères légaux et non plus jurisprudentiels.

La loi va aussi modifier la négociation des accords et conventions collectives, en ce sens que celle-ci se voit ouverte aux délégués syndicaux à tous les niveaux (interprofessionnel et national, de branche ou encore d'entreprise) et pour qu'un accord soit valable, il pourra être signé par des syndicats représentant au minimum 30% des suffrages et ce sans opposition de la part d'autres syndicats représentatifs.

Les objectifs sont ainsi de renforcer la légitimité des syndicats auprès des salariés, ceci permettant aux entreprises en accord avec les organisations syndicales de s'adapter aux mutations environnementales en revenant notamment sur certains acquis sociaux.



Pour les salariés, l'avantage est la réduction des écarts entre leurs revendications et celles qui sont portées par les syndicats.

La réforme de la démocratie sociale implique également une attention toute particulière pour les Services Ressources Humaines. En effet, en absence de décrets d'application, ceux-ci vont devoir d'autant plus attacher une attention particulière à cette loi et ceci afin de se préparer aux prochaines élections professionnelles. Les élections par exemple des membres du Comité d'Entreprise et des délégués du personnel seront déterminantes pour la portée de « voix » des syndicats et aussi pour la participation aux négociations collectives. Les pratiques et les stratégies des syndicats seront profondément chamboulées avec un accroissement des alliances de syndicats, une hausse des contentieux concernant la représentativité des syndicats, en sachant que la jurisprudence en matière de négociation n'est pas encore formée.

Le second titre de la loi du 20 août 2008 concerne la rénovation du temps de travail avec des conséquences plus limitées que le premier titre. Tout d'abord, il ne revient pas sur la durée légale du travail qui reste fixée à 35 heures.

En terme de Gestion des Ressources Humaines, cette loi a des impacts principalement en terme d'aménagement du temps de travail, de paie, d'organisation du travail...

Les entreprises pourront désormais négocier par accord la fixation du contingent d'heures supplémentaires. Il en est de même pour le repos compensateur légal qui est remplacé par une contrepartie obligatoire en repos concernant les heures travaillées au-delà du contingent, ces contreparties étant négociables.



Concernant les conventions de forfaits en heures et en jours sur l'année, elles seront négociées également par accord et à défaut, les jours travaillés ne pourront dépasser 235 jours.

Cette place grandissante de la négociation permet d'assouplir un peu plus l'organisation de l'entreprise et la gestion des ressources humaines.

La dernière innovation est la fixation de l'ouverture du droit aux congés payés pour les salariés à partir de 10 jours de travail effectif au sein de l'entreprise.

La loi du 20 août 2008 s'appliquera progressivement et les changements perdureront sûrement pendant les quatre prochaines années.

Toutes les lois récentes ont pour objectif commun d'assouplir les dispositions antérieures sur la durée légale du travail et donc rendre les entreprises plus compétitives, dans un contexte actuel toujours plus exigeant. De nouvelles problématiques apparaissent régulièrement car les lois bouleversent sans cesse la gestion des hommes et donc le travail des services des Ressources Humaines.

La violence au travail

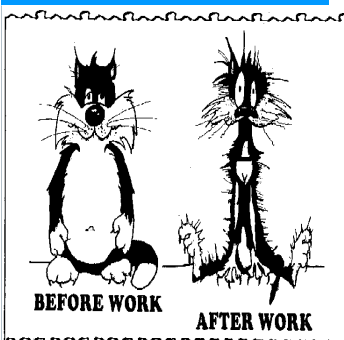
« Harcèlement au travail », « stress des cadres », « burn out »... La violence au travail est un thème d'actualité tant elle est préoccupante et en forte progression. Ce thème mêle plusieurs domaines : médical, social, judiciaire, le monde du travail, et la politique.

Depuis plusieurs années, la violence au travail et surtout ses répercussions sur la santé des salariés, fait l'objet de nombreuses études menées par les médecins du travail. Il en découle de nouvelles pathologies qui touchent toutes les catégories de salariés. La souffrance au travail concerne toute la hiérarchie, c'est en cela que c'est un phénomène nouveau.

La violence au travail a toujours existé, mais sous une autre forme. Autrefois le travail était source de violence physique. Aujourd'hui, il est source de violence mentale. Les nouvelles formes d'organisation du travail et les nouvelles formes de management apparues il y a une trentaine d'années, sont l'origine de cette nouvelle violence car elles ont dégradées les relations sociales.

A l'heure actuelle, on ne dispose que de rares chiffres sur ce thème, néanmoins ils demeurent éloquent. Selon le ministère du Travail, 34% des salariés se disent stressés par leur travail. Stress trop présent surtout quand on connaît ses conséquences. En effet, les scientifiques ont démontré son rôle dans l'apparition des dépressions, des troubles musculo-squelettiques et les maladies cardio-vasculaires.

S'il est vrai que l'absentéisme touche en majeure partie la catégorie des ouvriers qui souffrent de troubles physiques, pour les cadres il s'agit le plus souvent de troubles psychiques liés au stress. Selon la Commission Européenne, en 2002, plus de 50% de l'absentéisme aurait été provoqué par le stress au travail. Ce phénomène a également été souligné par l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) qui affirme que 50 à 60% des jours de travail perdus en Europe seraient dûs au stress. L'impact du stress est donc lourd en termes de coûts directs (absentéisme, erreurs...) et indirects avec une usure psychique prématurée des salariés.



Depuis ces dernières années, un nouveau phénomène apparaît : la violence morale. En effet, pour supporter le stress de nombreux cadres ont recours à des produits « dopants ». Parmi eux on trouve l'alcool, les anxiolytiques, la drogue, et un nouveau produit qui à lui seul équivaut à 5 expressos... Les cadres consomment des substances pour faire face à leur travail de plus en plus prenant.



Cette nouvelle forme de violence au travail contraint la justice à agir. En 2002, la Cour de cassation a élaboré « l'obligation de sécurité de résultat » qui pèse sur l'employeur. Cela signifie qu'un employeur peut être jugé responsable d'un harcèlement moral survenu dans son entreprise, même s'il n'est pas directement fautif.

Le Ministère du travail s'est lui aussi saisi du problème depuis quelques mois. Notamment par l'organisation de deux conférences sur les conditions de travail.

Même si ce nouveau phénomène préoccupe la justice, il appartient aux entreprises de l'éradiquer. Les employeurs pourraient pour cela cultiver de vraies politiques de reconnaissance au travail, anticiper et impliquer les salariés aux changements, développer un climat de confiance et diminuer l'isolement, créer un cadre de travail à l'ergonomie optimale...