



Réformer le dialogue social : seuils sociaux et représentation du personnel

Octobre 2014

ÉTAT DE LA QUESTION

Contexte économique et législatif

Déjà profondément modifiées¹, **les règles du dialogue social français sont à nouveau appelées à être réformées**. L'initiative en revient cette fois conjointement au gouvernement² et aux partenaires sociaux³, dans le cadre d'une négociation nationale interprofessionnelle sur la qualité du dialogue social lancée en octobre 2014.

Les lignes directrices données par le Ministre du travail dans le document d'orientation adressé aux négociateurs encadrent fermement les échanges, traduisant tout à la fois une volonté d'étendre la représentation du personnel à toutes les entreprises, et d'en simplifier le fonctionnement. Pour autant, il convient avant tout de **ne pas faire peser de nouvelles contraintes sur les entreprises, quelle que soit leur taille**. Au contraire, repenser et réformer le dialogue social passe par une **montée en puissance du droit conventionnel** : l'essentiel des ajustements doit se faire par la négociation collective de branche ou d'entreprise, la loi restant en retrait pour fixer un cadre général. Ce changement de paradigme doit s'accompagner **d'évolutions plus techniques mais nécessaires sur la question de seuils sociaux, et de la représentation du personnel**. Tel est ici l'objet des propositions de la CCI Paris Île-de-France.

L'idée d'une réduction des effets de seuil, souhaitée par le Président de la République⁴, s'appuie en grande partie sur des données statistiques. Ces dernières font état d'une forte concentration des entreprises à la limite des seuils, en raison des coûts induits par leur franchissement. Ainsi, l'embauche du 50^{ème} salarié représenterait un coût de 4 % de la masse salariale de l'entreprise en raison des seules obligations nouvelles pesant sur l'entreprise. Plusieurs études sont venues étayer ce constat, mettant en avant le potentiel de création d'emplois – de 70.000 à 140.000 - et de croissance des entreprises qu'induirait une réforme des seuils sociaux⁵. Pour autant, la nature de la réforme n'est pas à l'heure actuelle figée, malgré les déclarations de François Rebsamen, Ministre du travail, appelant à la suspension des seuils sociaux.

S'agissant des institutions représentatives du personnel élues, c'est leur multiplicité qui est visée : construites par strates successives (Délégué du personnel, Comité d'entreprise, Comité hygiène, sécurité et conditions de travail), elles constituent aujourd'hui un tissu souvent complexe à mettre en œuvre, source de nombreuses obligations. Si les attributions des différentes instances de représentation paraît bien définies sur le papier, elles n'ont cependant pas été pensées en cohérence les unes par rapport aux autres, et peuvent partiellement se recouper, qui plus est sous l'influence d'une jurisprudence expansive. C'est pour rendre ces institutions plus claires et plus lisibles que la CCI Paris-Île-de-France propose leur réforme.

¹ Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail ; Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

² Document d'orientation : Négociation nationale interprofessionnelle relative à la qualité et à l'efficacité du dialogue social dans les entreprises et à l'amélioration de la représentation des salariés (Juillet 2014).

³ La négociation doit s'ouvrir début octobre, pour une conclusion attendue avant la fin de l'année.

⁴ Le Monde, mercredi 20 août 2014.

⁵ Les seuils sociaux en France : quel impact sur l'emploi ?, IFRAP, janvier 2012.

LE POINT DE VUE DE LA CCI PARIS ÎLE-DE-FRANCE

A l'occasion de l'ouverture de cette négociation, la CCI Paris-Île-de-France réaffirme ses propositions sur la question à la fois des seuils sociaux et de la représentation du personnel.

- **Concernant les seuils sociaux, les obligations liées à leur franchissement doivent être étalées dans le temps afin d'en limiter l'impact négatif.** En revanche, **la proposition d'une suspension temporaire des seuils doit être écartée**, son caractère expérimental **créant une insécurité juridique** qui n'est aucunement souhaitable. Par ailleurs, une clarification s'impose quant aux modalités de calcul de l'effectif de l'entreprise.
- **S'agissant de la représentation élue du personnel, est proposé le regroupement des instances existantes dans une représentation unique du personnel (RUP)** au fonctionnement souple et au champ de compétence élargi, qui serait instaurée à partir de 11 salariés.

1- Seuils sociaux

La CCI Paris-Île-de-France se prononce en faveur d'une refonte des seuils sociaux qui, sans les remettre en cause dans leur dimension protectrice des plus petites entreprises en matière d'obligations, renforcerait leur cohérence et limiterait leurs effets négatifs. Ces mesures simples peuvent prendre plusieurs formes :

- **Une période « transitoire » de 3 ans à compter du franchissement du seuil**, durant laquelle les obligations seraient mises en œuvre progressivement, sur le modèle de certaines obligations financières (réduction Fillon, contribution FNAL, ou contribution formation) qui se trouverait étendu également aux obligations non-financières ;
- **Le regroupement et la clarification de certains seuils** (par exemple, des obligations naissent au 9^{ème}, 10^{ème} et 11^{ème} salarié ; elles devraient être regroupées en un seul seuil, au 11^{ème} salarié) ;
- **Ne retenir que deux modalités de calcul de l'effectif.** La première pour les relations individuelles et collectives de travail retiendrait l'effectif constaté pendant 12 mois, consécutifs ou non, sur une période de trois ans. La seconde modalité de calcul, pour les obligations financières, fiscales ou sociales, retiendrait l'effectif moyen de l'année civile précédente.

Ces propositions, qui ne visent donc pas à suspendre ou rehausser les divers seuils sociaux, **reposent avec pragmatisme sur des modalités plus simples et plus efficaces.** Le lissage dans le temps des obligations liées au dépassement de seuil présente à la fois l'avantage de rendre plus acceptable le franchissement, mais également de résoudre simplement la survenance d'une décroissance de l'effectif.

2- Représentation du personnel

Au sujet des institutions représentatives du personnel élues, la CCI Paris-Île-de-France recommande un profond changement de leur fonctionnement, qui assure une simplification tout en préservant leurs prérogatives :

- Sur le modèle de la délégation unique du personnel (DUP) qui permet de regrouper délégués du personnel et comité d'entreprise dans les entreprises de 50 à 200 salariés, **la CCI Paris-Île-de-France propose la création d'une représentation unique du personnel (RUP) remplaçant les autres institutions représentatives élues.** Suivant les principes énoncés au sujet des seuils sociaux, les prérogatives de la RUP seraient progressivement élargies à mesure de l'augmentation de l'effectif de l'entreprise, chaque étape laissant une période transitoire de mise en place des nouvelles obligations.
- Instaurée à partir de 11 salariés, **la RUP serait pour l'employeur le destinataire unique de l'ensemble des informations/consultations, suivant des modalités plus souples**

qu'actuellement. L'instance s'organiserait autour d'une réunion mensuelle, et traiterait des questions d'hygiène, sécurité et conditions de travail dans une commission créée au-delà de 50 salariés.

- **Le nombre d'interlocuteurs pour l'employeur serait également réduit**, permettant de simplifier les échanges avec les représentants élus des salariés **dans l'optique de leur professionnalisation**. La diminution du nombre de représentants, **en parallèle de la préservation du volume global d'heures de délégation** garantirait la qualité du dialogue social, et apporterait une réponse utile au vœu du gouvernement de favoriser des parcours syndicaux valorisants.
- Pour les entreprises soumises à l'obligation d'avoir des représentants du personnel au sein de leur Conseil d'administration, la mise en place de la RUP devrait simplifier les modalités de leur désignation.
- Enfin, les compétences de cette nouvelle instance en matière de négociation collective d'entreprise devra faire l'objet d'un examen approfondi au regard des nouvelles thématiques de négociation (maintien de l'emploi, mobilité, PSE) et du rôle traditionnellement dévolu aux organisations syndicales représentatives en ce domaine.

Cet ensemble de propositions innovantes porte un changement de vision de la représentation du personnel, autour d'une instance de proximité favorisant un dialogue plus fluide et surtout plus efficace permettant de construire de meilleures relations dans l'entreprise.

En conclusion, la CCI Paris-Île-de-France appelle à se saisir réellement de la question du dialogue social afin de réformer seuils sociaux et institutions représentatives du personnel. La recherche de simplification doit permettre une plus grande efficacité et une meilleure coordination de la représentation du personnel. Le « lissage » des obligations doit conduire, dans cette optique, à franchir avec plus de souplesse les étapes qui marquent la croissance de l'entreprise.

De manière générale, une organisation plus rationnelle du dialogue social dans l'entreprise serait source de compétitivité, réduisant les coûts tout en améliorant la fluidité et la qualité des échanges entre l'employeur et les salariés.

Au-delà, une réflexion devra être menée sur l'organisation, le rôle et le fonctionnement d'un syndicalisme rénové face aux enjeux économiques et sociaux d'une économie mondialisée.

Chambre de commerce et d'industrie de Paris

27, avenue de Friedland
F - 75382 Paris Cedex 8

<http://www.etudes.cci-paris-idf.fr>

Contact expert

Département droit social
Pierre Francoual ☎ 01 55 65 75 55
pfrancoual@cci-paris-idf.fr

Contact presse

Isabelle de Battisti : ☎ 01 55 65 70 65
idebattisti@cci-paris-idf.fr