

**Comité d'évaluation des ordonnances  
relatives au dialogue social et aux relations de travail**

**Séance plénière vendredi 22 juin 2018  
Synthèse des présentations**

Le comité d'évaluation des ordonnances a défini en décembre dernier, [dans une note d'étape](#) remise à la Ministre du travail, les questions évaluatives auxquelles il cherchera à répondre et un programme de travail en plusieurs étapes. Pour 2018, ce programme prévoit, durant les premiers mois d'application des ordonnances, de mobiliser différents outils (auditions, enquêtes, questionnaires, remontées des administrations ...) pour suivre la mise en œuvre des ordonnances, dans les branches et les entreprises, et la façon dont les acteurs se les approprient. L'ensemble de ces remontées d'information fera l'objet d'une synthèse dans une note d'étape publiée à la fin de l'année 2018.

Lors de la séance du 22 juin 2018, différents éléments ont été présentés et en particulier les résultats d'un ***sondage réalisé par CSA***, commandé par France Stratégie pour le compte du comité d'évaluation. L'enquête CSA interroge les acteurs du dialogue social en entreprise sur leur niveau de connaissance des ordonnances, sur la perception qu'ils en ont et sur le stade de déploiement des ordonnances dans leur entreprise.

Ce sondage a été réalisé, entre le 14 mai et le 04 juin 2018, auprès de 605 dirigeants d'entreprises de 11 à 300 salariés et de 703 représentants de personnel d'entreprises de plus de 11 salariés n'appartenant pas aux mêmes entreprises. Pour le premier volet du sondage, le choix a été fait d'interroger uniquement des dirigeants d'entreprises de 11 à 300 salariés, parce celles-ci sont tout particulièrement concernées par les ordonnances et que celles de plus de 300 salariés sont couvertes par l'enquête ANDRH réalisée à la même époque. Il convient d'appréhender ces résultats avec une certaine prudence, en particulier pour ce qui relève de la perception des représentants du personnel (RP), car les techniques de redressement disponibles ne permettent pas de garantir la représentativité de cette population ; pour cette raison, les résultats sont détaillés par taille d'entreprise, mais aucune moyenne n'est calculée sur l'ensemble des RP.

***Connaissance des ordonnances***

**Selon ce sondage, le contenu des ordonnances est dans l'ensemble connu mais reste encore flou.** Les dirigeants d'entreprises de 11 à 300 salariés déclarent à 37 % qu'ils voient « bien de quoi il s'agit » et à 44 % qu'ils les connaissent mais ne voient « pas précisément de quoi il s'agit ». Le niveau de connaissance des ordonnances augmente avec la taille des entreprises, pour les dirigeants comme pour les représentants des salariés. A la même question, les résultats sont respectivement de 18 % et 45 % pour les représentants du

personnel d'entreprises de 11 à 19 salariés, et de 54 % et 38 % pour ceux d'entreprises de 300 salariés ou plus.

**Dans le détail, certaines mesures sont mieux connues : les mesures relatives à la rupture des contrats de travail** (plafonnement des indemnités en cas de licenciement abusif, rupture conventionnelle collective, formalités simplifiées dans le cadre du licenciement) **ainsi que les possibilités de négocier avec un salarié mandaté ou élu en l'absence d'un délégué syndical et le remplacement des instances des représentants du personnel par le CSE** (comité social et économique). **En revanche, les dispositions relatives à la modification des sujets de la négociation collective au niveau des entreprises et des branches sont moins identifiées par ces acteurs.** Mesure par mesure, et dans toutes les tailles d'entreprise comprises entre 11 et 300 salariés, les dirigeants semblent avoir une connaissance un peu plus importante des ordonnances que les représentants du personnel.

Pour s'informer sur la mise en œuvre des ordonnances, les dirigeants d'entreprises se renseignent, selon la taille des entreprises auprès d'avocats et experts juridiques ou d'experts comptables puis via les médias. Les représentants du personnel des PME ont pour première source d'information les médias, alors ceux d'entreprises de 300 salariés ou plus mobilisent d'abord les organisations syndicales.

#### *La perception des ordonnances et leurs effets*

Dans un contexte où le climat social est qualifié de bon par une très large majorité des personnes interrogées, les  $\frac{3}{4}$  des dirigeants estiment que les nouvelles ordonnances ne vont avoir aucun impact sur le climat social de leurs entreprises. Pour les représentants du personnel, la proportion de ceux craignant un impact négatif n'est que de 13% dans les entreprises de 11 à 19 salariés, contre 49% dans celles de 300 salariés ou plus. **A ce stade, 64% des dirigeants d'entreprises de 11 à 300 salariés n'imaginent pas un changement de leurs pratiques du fait des ordonnances travail, surtout dans les plus petites entreprises.** Elles justifient plutôt cette stabilité par l'existence d'un dialogue social ou d'un climat interne satisfaisant, ou par le fait que leur entreprise est de petite taille. Les représentants du personnel sont relativement partagés sur l'opportunité que représentent les ordonnances pour discuter du fonctionnement du dialogue social dans l'entreprise ou pour soumettre à la direction de nouveaux sujets à la négociation,- ceux des entreprises de 11 à 19 salariés apparaissant comme le plus dubitatifs, en l'état de leur connaissance des ordonnances.

**Les dirigeants anticipent un impact non négligeable sur l'emploi** (pour 48 % les ordonnances permettent de simplifier les procédures de licenciement et 30 % de recruter plus facilement en CDI). **Si les représentants du personnel dans les entreprises de 11 à 300 salariés semblent très minoritairement anticiper cet impact,** ceux d'entreprises de 300 salariés ou plus semblent plus préoccupés (30 % d'entre eux considèrent que les ordonnances vont augmenter le nombre de licenciements), ou incertains (plus de «ne sait pas » sur l'effet sur les licenciements et les créations d'emplois).

#### *La mise en place des comités sociaux et économiques*

**Selon les dirigeants interrogés, la mise en place des CSE n'est effective ou prévue d'ici fin 2019 que dans 36 % des entreprises mais avec de grandes différences selon leur taille :**

23 % dans celles de 11 à 49 salariés (qui pour certaines sont actuellement dépourvues d'instance), et 77 % dans celles de 50 à 300 salariés.

Les représentants du personnel, soulignent surtout que les discussions engagées avec la direction portent sur l'organisation des élections (près de 4 sur 10 dans les entreprises de 11 à 299 salariés), mais ceux d'entreprises de plus de 50 salariés mentionnent également des discussions sur le fonctionnement du CSE.

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, les représentants du personnel voient d'abord dans le CSE un enjeu de réduction du nombre d'élus et d'heures de délégations (environ 7 sur 10). Dans celles de moins de 300 salariés, ils anticipent d'abord comme effet l'élargissement des champs d'intervention des élus. Quand la mise en place d'un CSE est déjà prévue, les représentants du personnel déclarent assez peu de mesures d'accompagnement des anciens élus – au maximum 19 % des représentants dans les entreprises de 300 salariés ou plus. Seulement 23 % des dirigeants d'entreprises de moins de 300 salariés prévoient la mise en place d'une commission santé sécurité et conditions de travail – mais près de 40 % dans celles de 50 à 300 salariés - et très peu (5 %) la mise en place de représentants de proximité.

### ***Le recours aux nouvelles possibilités de négociations collectives***

**61 % des dirigeants n'envisagent pas de recourir plus souvent à la négociation d'accords principalement parce qu'ils n'ont pas identifié de besoin ou ont d'autres priorités.** Dans les entreprises de 11 à 49 salariés, seuls 7 % des représentants du personnel ont connaissance de l'engagement de négociations sur de nouveaux thèmes dans leur entreprise, alors qu'ils sont 25 % dans celles de 300 salariés et plus.

Lorsque les dirigeants envisagent de recourir davantage à la négociation collective, celle-ci concerne très nettement en priorité le temps de travail, puis les questions de rétribution salariale ou un accord de performance collective.

Au sein des entreprises de 11 à 19 salariés, 92 % des dirigeants n'envisagent pas de faire valider un projet d'accord directement par référendum, du moins pas dans l'immédiat pour 35 % d'entre eux.

### **Regards croisés avec d'autres sources d'information**

Lors de cette séance du comité et en complément des résultats de ce sondage, d'autres éléments d'information ont été portés à la connaissance du comité sur le déploiement des ordonnances.

En particulier, le président de l'ANDRH a présenté les résultats d'une **enquête de l'ANDRH auprès de ses adhérents**, de fin avril à début juin 2018. Cette enquête réalisée via le site internet de l'association a recueilli 332 réponses de responsables des relations sociales dans les entreprises, présents pour 58 % des cas dans des entreprises de 300 salariés et plus, pour 33 % des cas dans des entreprises de 50 à 300 salariés et pour 10 % dans des entreprises de moins de 50 salariés. Les résultats présentés ne rendent donc compte que de la perception d'un échantillon réduit de DRH adhérents, et ont surtout une valeur qualitative. Même si ce sondage ne peut donc être considéré comme statistiquement

comparable et représentatif de la population des entreprises, ses enseignements sont plutôt convergents avec ceux du sondage CSA.

Globalement, les DRH estiment avoir une bonne connaissance des dispositions des ordonnances, en particulier celles relatives au barème des indemnités de licenciement, aux nouvelles instances de représentation du personnel, au télétravail et aux nouvelles modalités de négociation d'un accord. La nouvelle articulation branche/entreprise est bien connue par la moitié des personnes interrogées. En revanche, la connaissance est très faible s'agissant du congé de mobilité et des accords de performance collective.

Un DRH sur cinq environ, parmi les adhérents à l'ANDRH ayant répondu à l'enquête, déclare que la mise en place d'un CSE est déjà réalisée ou en cours dans leur entreprise, et la moitié qu'elle est prévue pour 2019. Quand elle est facultative, la création d'une commission SSCT est rarement envisagée ainsi que celle de représentants de proximité. La moitié de ces responsables des relations sociales ont engagé ou prévoient d'engager des discussions avec les représentants de salariés sur une nouvelle organisation du dialogue social dans l'entreprise et une minorité d'entre eux prévoit des mesures d'accompagnement pour les élus du personnel qui vont perdre leur mandat.

Globalement, ces adhérents à l'ANDRH sont peu nombreux à considérer que les ordonnances permettent de recruter plus facilement, mais largement majoritaire pour dire qu'elles simplifient les procédures de licenciement. Ils estiment, dans 2 cas sur 3, que les ordonnances n'auront pas d'impact sur le climat social de l'entreprise, mais sont partagés sur l'impact qu'elles auront sur les pratiques de dialogue social : une minorité seulement affirme qu'elles ne changeront pas leurs pratiques.

En complément de ces différents travaux et enquêtes **les trois coprésidents du comité ont auditionné des responsables** (employeurs et syndicats) de six branches professionnelles ainsi que des représentants de l'ordre des experts comptables et du syndicat professionnel des experts agréés CHSCT.

L'objectif de ces auditions était de saisir la manière dont les acteurs appréhendent et se saisissent des ordonnances.

L'ensemble des acteurs rencontrés considèrent que les ordonnances vont modifier de façon profonde la manière d'appréhender le dialogue social. Les stratégies de mise en œuvre sont fortement différenciées. Les employeurs ont une appréciation générale plutôt positive tout en reconnaissant les difficultés de faire bouger les lignes. Les syndicats expriment des points de vue plus hétérogènes et inquiets.

Ressortent de ces entretiens des points de vigilance, en particulier :

- L'articulation branches – entreprises, aux conséquences diverses selon la nature de la branche (contexte et réalité socio-économique, type de décentralisation, capacité des TPE à se saisir de leurs nouvelles prérogatives).
- Le cas spécifique des branches dont les entreprises exercent leurs activités au sein d'entreprises clientes.
- Le nouveau rôle de la branche sur les règles de recours aux CDD.

- Des TPE peu outillées.
- Une lente mise en place du CSE et des questions relatives aux parcours des représentants des salariés, au niveau de proximité des nouvelles institutions représentatives et à la prise en charge des sujets relatifs à la santé et à la sécurité.

Chacun de ces points fait l'objet d'un développement dans la note de synthèse rédigée par les trois coprésidents et est disponible avec les autres documents sur le site France Stratégie.

Les prochaines séances du comité permettront de poursuivre ce travail de suivi de la mise en œuvre des ordonnances et de leur appropriation. Elles viseront notamment à présenter des travaux monographiques et de plus long terme, portant plus spécifiquement sur l'étude d'impacts des ordonnances tant sur le dialogue social que sur les relations de travail.