

Réforme du droit du travail :
Les vraies attentes des dirigeants d'entreprise

ENQUÊTE



PRÉAMBULE

La récente Loi Travail portée par la ministre Myriam El Khomri a suscité une large opposition.

A l'arrivée, beaucoup de mécontents : un patronat jugeant que le texte n'allait pas assez loin et des syndicats vent debout contre des réformes jugées « sacrilèges ».

Depuis cette loi publiée le 9 août 2016 au Journal officiel, l'environnement politique et social a été profondément bouleversé. Les partis « traditionnels » se sont faits bousculer, et un candidat atypique a été élu à une très large majorité.

S'appuyant largement sur la volonté de « transformation sociale dont le pays a besoin », le Président Macron a fait de la réforme du code du travail une des pierres angulaires de sa politique.

Primauté des accords d'entreprise majoritaires, plafonnement des indemnités prud'homales, fusion des institutions représentatives du personnel et refonte de l'assurance chômage sont au menu des discussions à venir, avec un enjeu majeur pour le gouvernement : prouver que le pays est réformable et entreprendre des changements que ses prédécesseurs n'ont pas osés ou pas pu mener au bout.

Mais qu'en pensent les dirigeants d'entreprises ?

Leurs attentes en matière de réformes coïncident-elles avec les projets voulus par le nouveau Président ?

Les lois Rebsamen et El Khomri issues de la précédente législature ont-elles eu un impact positif dans l'entreprise ?

FIDAL, cabinet d'avocats d'affaires, et AMPLITUDE, cabinet de conseil en management, ont tenté, à travers cette enquête, de répondre à ces questions.

Une enquête au cœur des entreprises françaises

L'enquête a été menée en avril 2017, auprès de décideurs de 184 entreprises appartenant pour l'essentiel aux secteurs industriels, des services et de l'agroalimentaire (58,2%).

Elles reflètent bien le tissu économique français, avec 68% d'entreprises de moins de 250 salariés.

La moitié (47,8%) est implantée en Ile-de-France ou dans le Grand-Est.

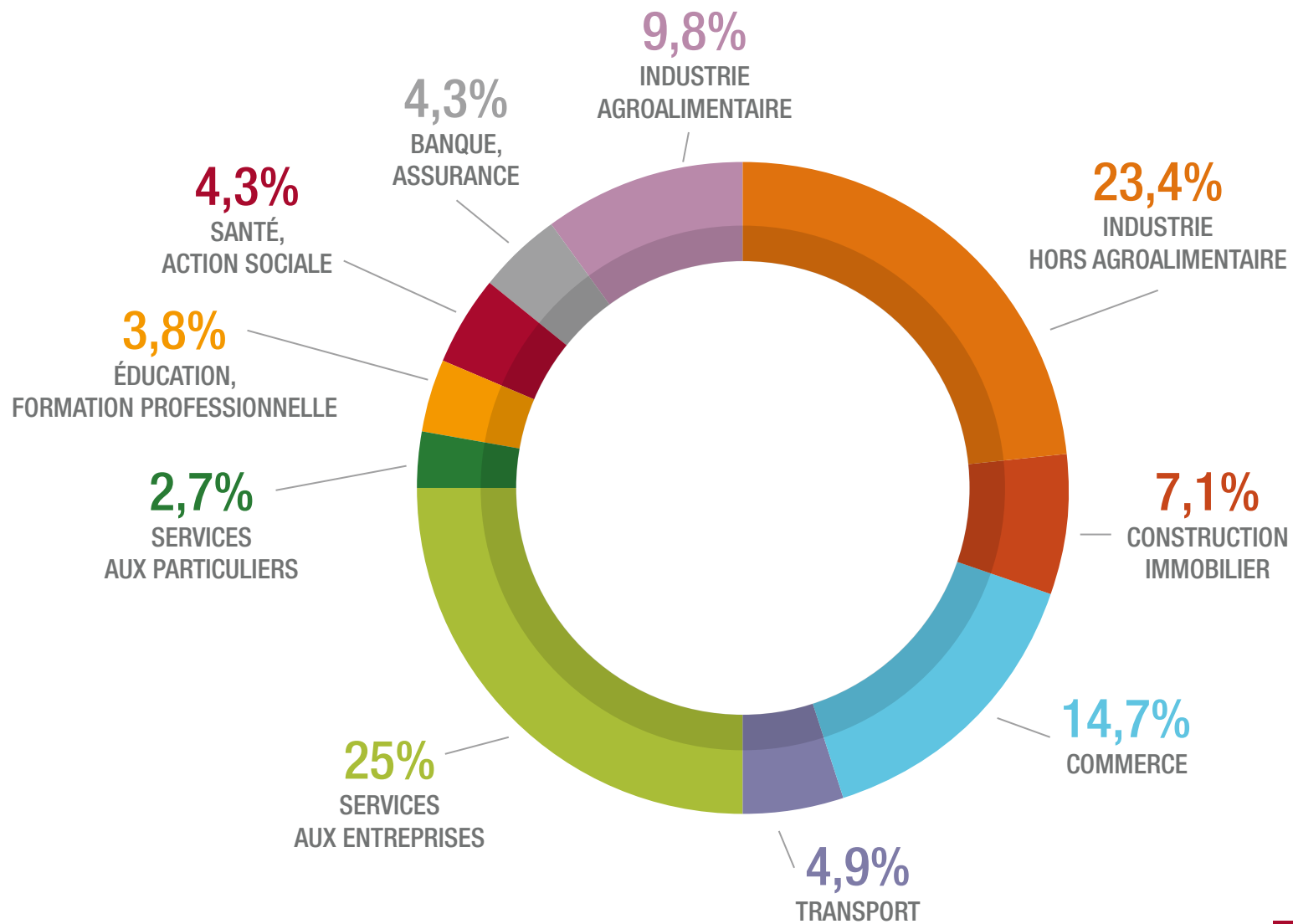
Les répondants sont pour l'essentiel des décideurs de la fonction RH (47,7%). A noter le fort taux de participation des Directions générales (26%), preuve s'il en est de l'impact du droit social sur la vie des entreprises.

Menée auprès de plusieurs décideurs RH, de toute taille d'entreprise, cette enquête met en lumière leurs attentes et leurs craintes.

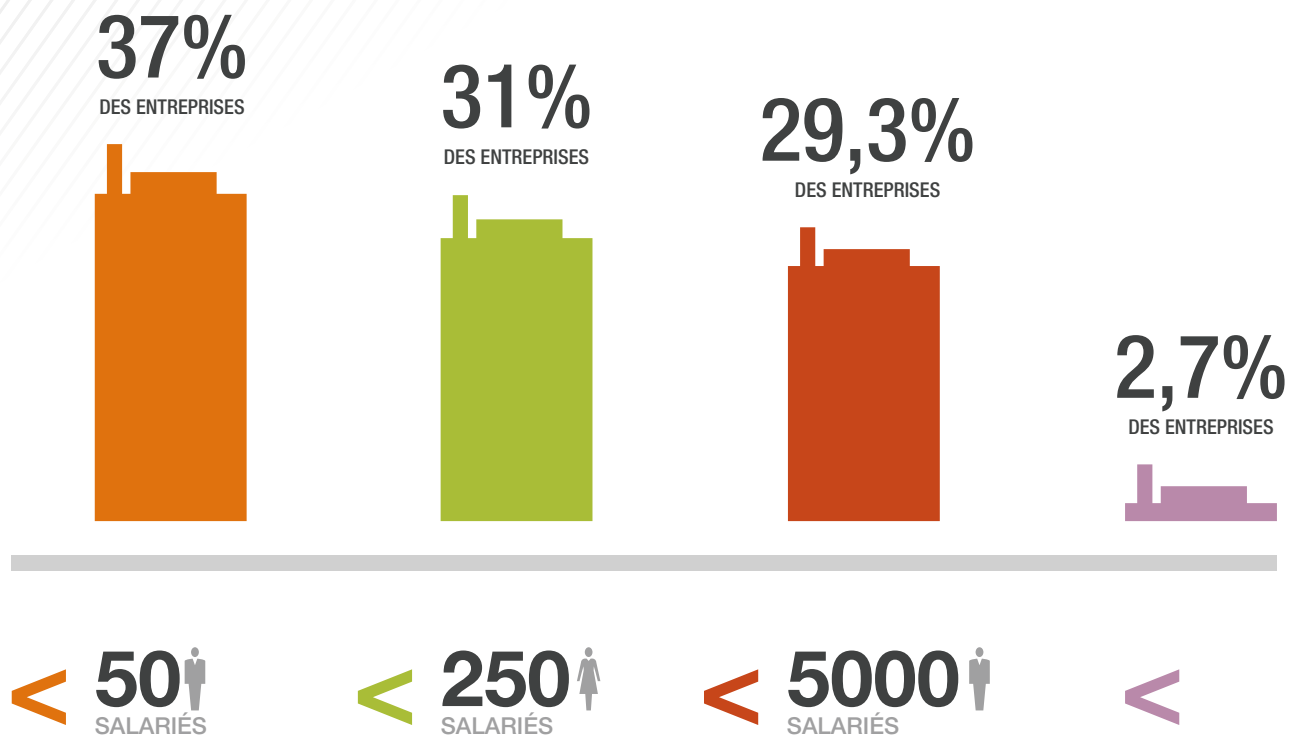
**Sylvain NIEL, Directeur associé, Droit social, FIDAL
et Philippe ROSSIGNOL, Directeur Général du cabinet Amplitude**

CARACTÉRISTIQUES DE L'ENTREPRISE

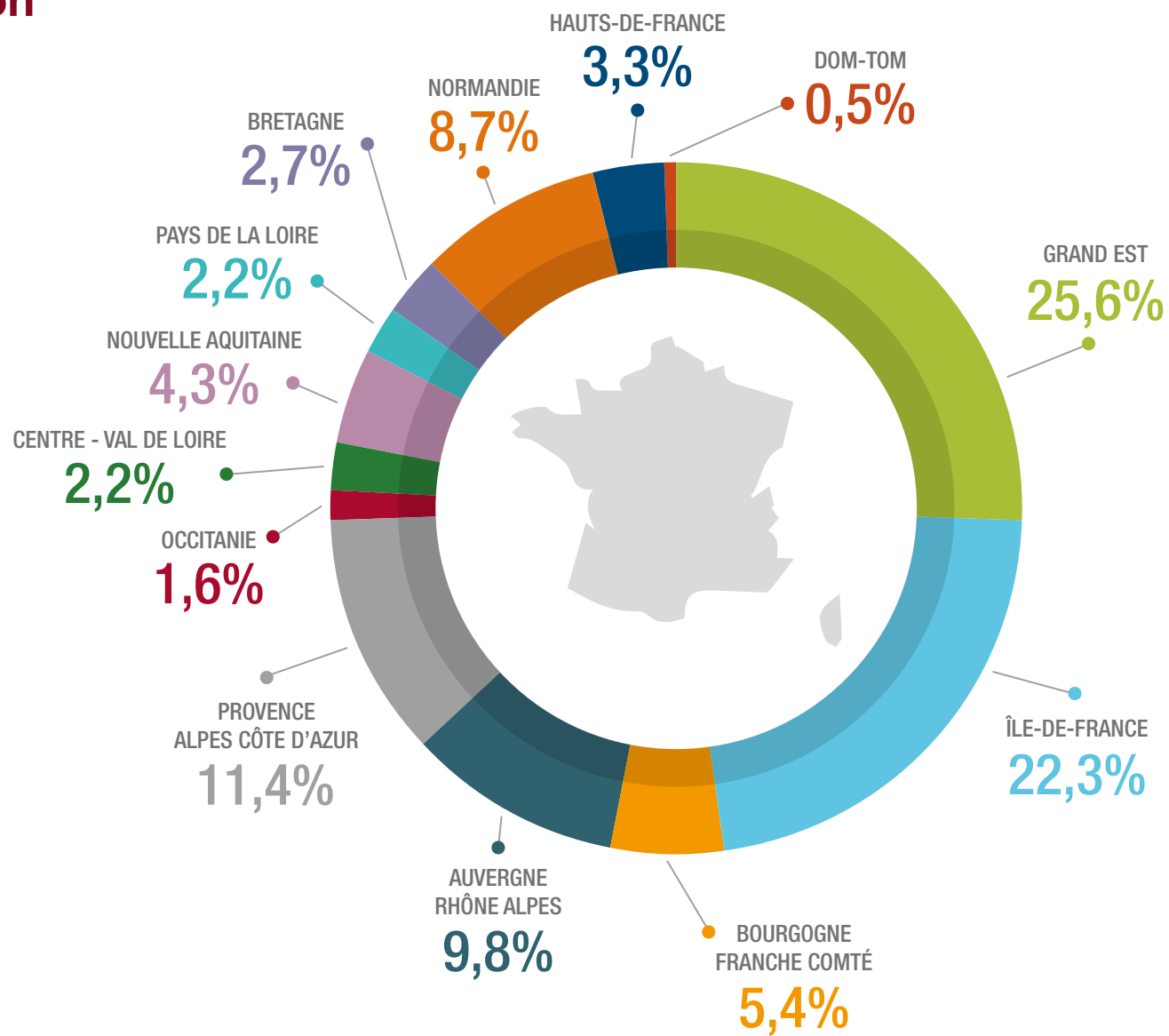
Secteur d'activité



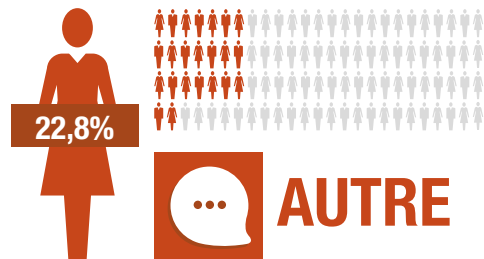
Effectif de l'entreprise



Région



Fonction



QUESTION 1

Sur quels sujets le gouvernement devrait-il engager des réformes ?

Le futur gouvernement devra, en priorité, sécuriser la rupture du contrat de travail et simplifier la représentation du personnel.

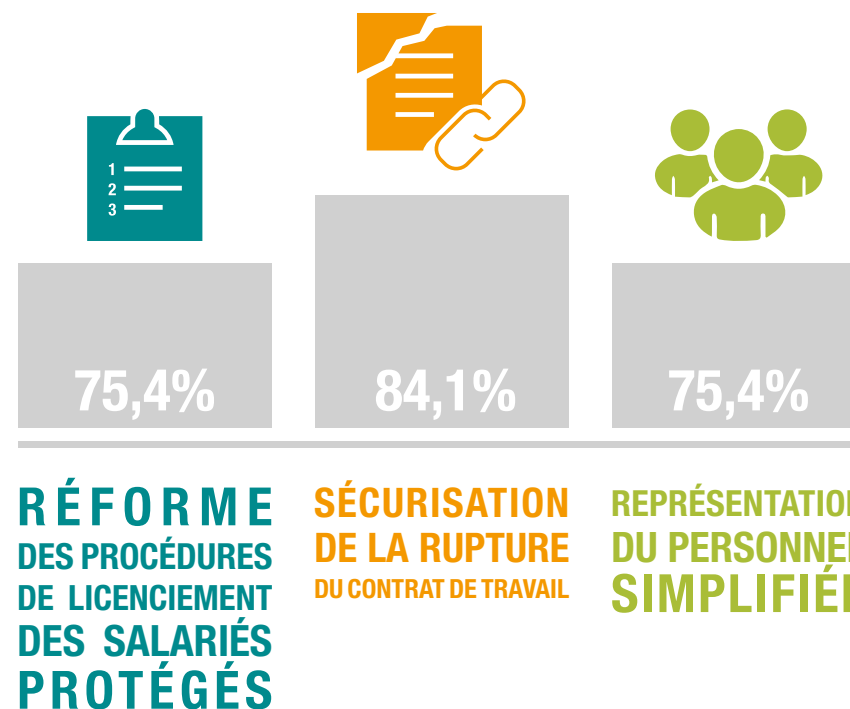
C'est la sécurisation de la rupture du contrat de travail qui apparaît comme la réforme prioritaire, notamment afin de rendre possible la pré-constitution des cas de rupture dans le contrat de travail et de prévoir à tout moment la signature d'une transaction, y compris durant le préavis ou lors d'un PSE.

Les répondants souhaitent également que soit réformée la procédure de licenciement des salariés protégés.

Pour les CDD, ce serait aux branches de prévoir la durée maximale et les motifs de recours à ce type de contrat, afin d'être adaptés au mieux à leur secteur d'activité.

Les répondants souhaitent ensuite une représentation du personnel simplifiée et dotée d'un véritable pouvoir de négociation. Ce serait le conseil d'entreprise qui remplacerait les DP, le CE, le CHSCT, le comité de groupe et les délégués syndicaux. C'est au niveau de ce Conseil d'entreprise que seraient négociés et conclus les accords collectifs.

Les relations sociales relèveraient donc d'une représentation élue par le personnel et non plus des seules organisations syndicales.



QUESTION 2

Quelles récentes réformes faudrait-il revoir ?

Sur 12 réformes récentes, les répondants souhaiteraient que 8 d'entre elles soient révisées

Deux réformes seraient à revoir en priorité : **la création du CPA (Compte Personnel d'Activité)** et **la réforme des conseils de prud'hommes**.

En revanche, trois réformes semblent donner toute satisfaction :

- La généralisation de la complémentaire santé ;
- La rémunération des stages ;
- La portabilité des garanties prévoyance.

69,6%
DES RÉPONDANTS
SOUHAITENT
REFONDRE



LE COMPTE
PERSONNEL
D'ACTIVITÉ



LA RÉFORME
DES CONSEILS
DES PRUD'HOMMES



**3 RÉFORMES
SATISFAISANTES**

GÉNÉRALISATION
COMPLÉMENTAIRE
SANTÉ

PORTABILITÉ
DES GARANTIES
DE PRÉVOYANCE

RÉMUNÉRATION
DES STAGES

QUESTION 3

Quelles réformes semblent innovantes ?

Sur douze réformes récentes, deux seulement sont jugées innovantes

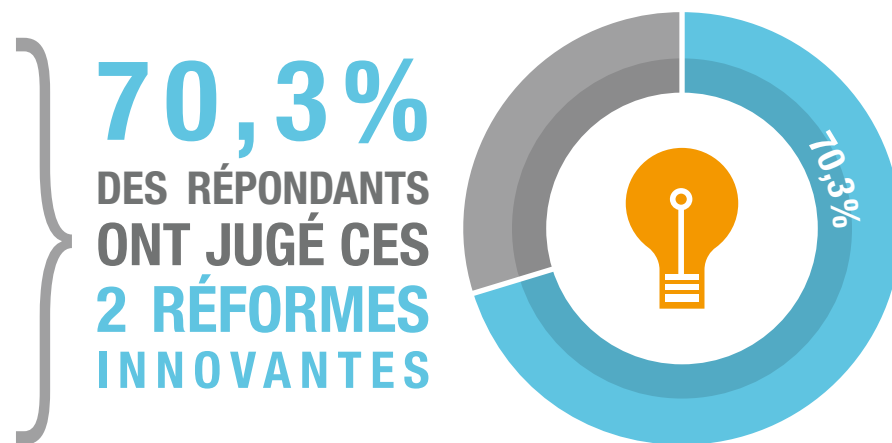
Seules **53%** des personnes interrogées ont répondu à cette question. Doit-on en déduire qu'un décideur sur deux ne reconnaît aucun caractère innovant aux récentes réformes du droit du travail ou que le manque de recul ne permet pas d'en voir encore les effets ?

Sont quand même plébiscitées comme particulièrement novatrices les réformes portant sur :

- **La primauté des accords d'entreprise sur les accords de branche**, prévue par la loi travail du 8 août 2016. Il est à noter que la primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche n'est pas une idée récente, dans la mesure où une première approche de l'inversion des normes était déjà prévue par la loi « Fillon » du 4 mai 2004. Celle-ci avait, en effet, reconnue aux partenaires sociaux la faculté de « déroger » par accord d'entreprise aux accords de branche ;
- **La généralisation de la complémentaire santé** prévue par la loi du 14 juin 2013. Certes, cette loi n'est pas récente mais sa généralisation ne s'applique que depuis le 1^{er} janvier 2016.

D'autres réformes sont jugées comme assez innovantes :

- La simplification du bulletin de paye prévue par le décret du 25 février 2016 ;
- La fusion des instances de la loi « Rebsamen » du 17 août 2015 relative au dialogue et à l'emploi.



QUESTION 4

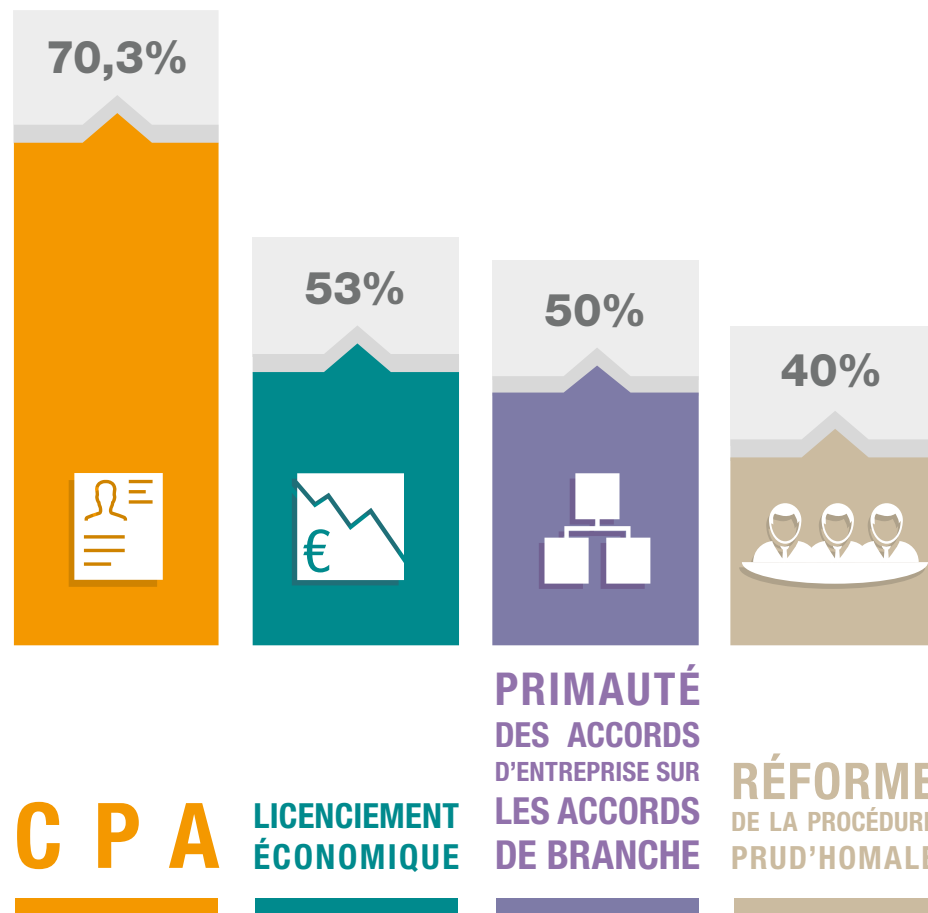
Quelles réformes paraissent complexes à mettre en œuvre ?

Des réformes complexes à comprendre, mais surtout à mettre en œuvre.

Les personnes questionnées jugent les réformes récentes complexes à mettre en œuvre dans leur entreprise.

C'est particulièrement le cas de celles portant sur :

- Le CPA (compte personnel d'activité) **(70,3%)** ;
- Le licenciement économique, alors que la loi El Khomri du 8 août 2016 a entendu faciliter les licenciements dans les entreprises faisant face à des difficultés économiques **(53%)** ;
- La primauté des accords d'entreprise sur les accords de branche, prévue par la loi travail du 8 août 2016, plébiscitée par ailleurs comme étant une loi innovante sur ce point particulier **(50%)** ;
- La réforme de la procédure prud'homale **(40%)**.



QUESTION 5

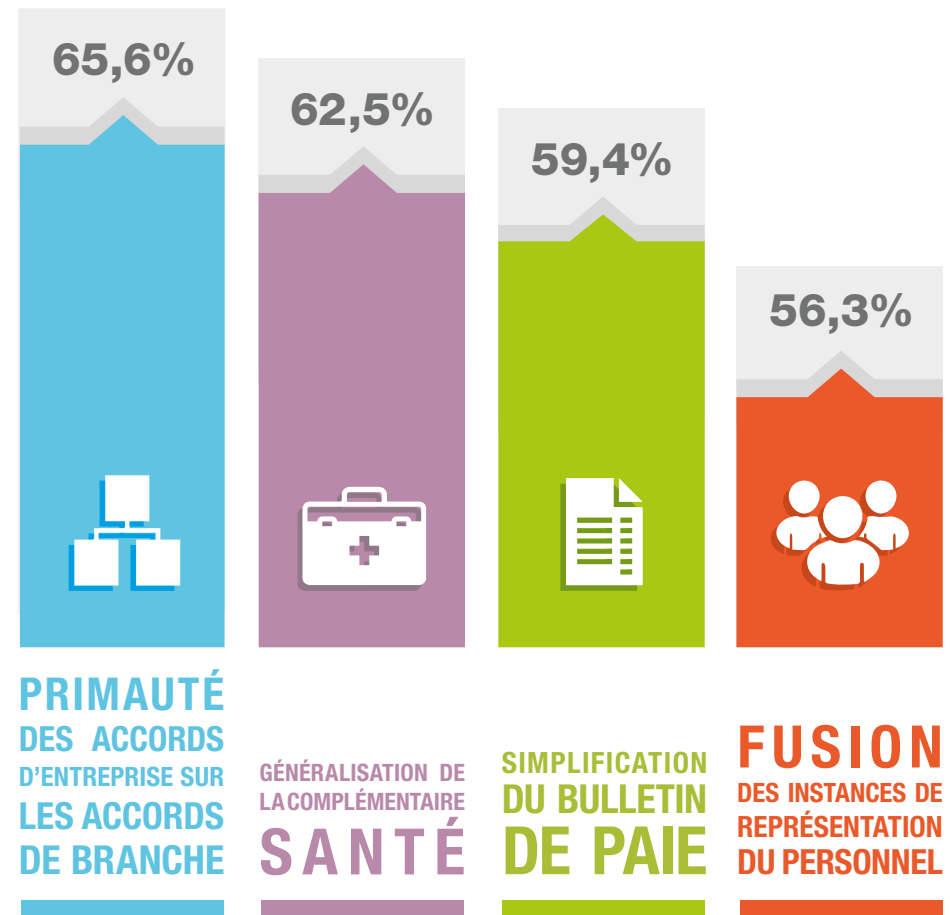
Quel impact pour les entreprises ?

Des réformes pas toutes considérées comme positives

S'agissant de l'impact des douze principales réformes en droit du travail, quatre apparaissent avoir eu un effet bénéfique, il s'agit de :

- La primauté des accords d'entreprise sur les accords de branche, prévue par la loi travail **(65,6%)** ;
- La généralisation de la complémentaire santé **(62,5%)** ;
- La simplification du bulletin de paie **(59,4%)** ;
- La fusion des instances de représentation du personnel **(56,3%)**.

La réforme la plus négative pour l'entreprise est celle de la procédure prud'homale.



Plus d'accords d'entreprises, moins de lois !

Les réformes législatives du quinquennat de François Hollande sont considérées comme complexes à comprendre, mais surtout compliquées à mettre en œuvre.

Seules deux réformes sur douze apparaissent vraiment innovantes, celle sur la primauté des accords d'entreprise sur les accords de branche, prévue par la loi travail du 8 août 2016, toutefois jugée complexe à mettre en œuvre, puis celle sur la généralisation de la complémentaire santé prévue par la loi du 14 juin 2013.

Complexité liée à la difficulté croissante de trouver avec les délégués syndicaux le chemin d'une négociation mettant en avant l'intérêt collectif de l'entreprise.

C'est certainement pour cette raison que les dirigeants préconisent de négocier ces accords collectifs avec une instance unique. Cette instance qui rassemblerait CE, DP, CHSCT et DS est plébiscitée par 75,4% des décideurs.

Sur les douze principales réformes en droit du travail initiées lors du précédent quinquennat, seules quatre semblent avoir eu un effet bénéfique sur les entreprises :

- La primauté des accords d'entreprise sur les accords de branche, prévue par la loi travail ;
- La fusion des instances de représentation du personnel ;
- La généralisation de la complémentaire santé ;
- Le bulletin de paie simplifié.

Le pouvoir exécutif, habilité par la nouvelle Assemblée législative, devra, en priorité, revoir en la simplifiant, la législation sur la représentation du personnel.

C'est la pierre angulaire qui conditionnera le succès ou non de la réforme du droit du travail. D'après cette enquête on peut craindre, que si l'instance unique ne peut pas conclure d'accord collectif majoritaire, les attentes pourraient être déçues.

Concernant les CDD, les répondants désirent que ce soit aux branches de prévoir la durée maximale et les motifs de recours à ce type de contrat, afin d'être adaptés au mieux à leur secteur d'activité.

Enfin, le futur parlement devrait également, selon ces décideurs, revoir en priorité les législations sur le CPA et les Conseils de Prud'hommes.

La réforme du droit du travail est la priorité du nouveau chef de l'État.

Les projets de réformes de ce dernier rejoignent sur deux points ceux des décideurs qui veulent négocier le droit du travail avec les partenaires sociaux de leur entreprise et rassembler ceux-ci dans une instance unique.

La revendication d'un assouplissement du droit cède la place à la primauté des accords d'entreprise sur la loi.

Dirigeants et syndicats vont devoir apprendre à partager certaines décisions lorsque le personnel est concerné.

Pour ce faire, le nouveau code ne doit pas se borner à donner la priorité à l'accord d'entreprise, il doit aussi en faciliter la négociation.

Le code doit désormais favoriser la recherche de solutions entre partenaires plutôt que l'affrontement.

Ainsi, il pourrait prévoir la réalisation d'une étude d'impact économique et social comme préalable à toute négociation, le recours à un médiateur en cas de blocage, et surtout, la formation des négociateurs à cette nouvelle approche du dialogue social. La création d'une académie du dialogue social serait à ce titre souhaitable.

CONTACTS



4-6, avenue d'Alsace
92982 Paris La Défense Cedex
Tél : 01 46 24 30 30
Fax : 01 46 24 30 32

www.fidal.com
www.fidal-avocats-leblog.com



14 Terrasse Bellini
92807 Puteaux
Tél : 01 49 03 41 00

www.amplitude-formation.com