

Paris, le 28 juillet 2017

COMMUNIQUE DE PRESSE

L'amélioration du dialogue social : une chance pour simplifier la vie des entreprises

La complexité normative et réglementaire du dialogue social pèse inutilement sur la grande majorité des entreprises. Saisissant l'opportunité offerte par la réforme du Code du travail actuellement discutée au Parlement, AvoSial, premier syndicat des avocats d'entreprise en droit social, formule trois nouvelles propositions pour simplifier le droit.

En France, 51,7% de l'emploi salarié est généré par 0,2% des entreprises*. Or la réglementation qui s'applique à l'ensemble est souvent influencée par les problématiques spécifiques des très grandes entreprises. La lourdeur du droit du travail pèse ainsi sur les 99,8% des entreprises (dont les TPE et PME) qui constituent le tissu économique français. Avec ses nouvelles propositions ambitieuses, issues de l'expérience quotidienne de ses adhérents, AvoSial entend contribuer à simplifier les règles relatives au dialogue social, point essentiel de la vie des entreprises.

« Réduire à deux le nombre de seuils de représentation du personnel et simplifier le décompte des effectifs »

Nul ne saurait le contester : **la multiplicité des seuils d'effectifs s'est accrue** au fil des ans. *« On connaît le seuil de 10, le seuil de 20 pour le règlement intérieur, le seuil de 50 pour le comité d'entreprise et la participation, le seuil de 200, le seuil de 300 pour la DUP... »*, énumère Nicolas de Sevin, président d'AvoSial. *« Ces seuils sont trop nombreux, trop lourds pour les entreprises. »* Certaines déploient des stratégies de contournement menant à multiplier les sociétés pour ne pas dépasser tel ou tel seuil, en particulier celui de 50 salariés. Délétère pour l'emploi, cette multiplication des seuils nuit à l'activité économique. La proposition d'AvoSial est de revenir à deux seuils dont le niveau est à discuter. Conséquence directe : la vie pratique des entreprises sera considérablement simplifiée, sans réduire réellement la protection des salariés. Cette proposition devrait en outre générer d'importantes économies pour les entreprises.

Le **calcul des effectifs s'avère également d'une grande complexité**, notamment pour organiser les élections professionnelles. Il est urgent de réviser ce mode de calcul. Une jurisprudence de la Cour de cassation découlant d'une décision du Conseil constitutionnel s'est fondée en la matière sur la notion de communauté de travail au détriment de celle, plus logique, d'entreprise. *« La modification que nous souhaitons concerne les salariés mis à disposition »*, précise Nicolas de Sevin. *« En vertu de cette jurisprudence, lorsqu'elles organisent des élections, les entreprises doivent rechercher le nombre de salariés mis à disposition par des prestataires au cours des 12 ou 24 derniers mois car ils sont notamment électeurs et éligibles en tant*

que délégués du personnel, explique-t-il. Cette recherche des salariés mis à disposition rend les élections extrêmement compliquées pour les entreprises. C'est pourquoi AvoSial appelle à modifier cette jurisprudence afin de permettre aux entreprises d'organiser de façon simple leurs élections professionnelles. La révision constitutionnelle requise par cette réforme permettra de renforcer la sécurité juridique et de réduire considérablement l'abondant contentieux généré.

« Créer une Instance Unique de Représentation du Personnel apte à négocier les accords d'entreprise »

La loi du 17 août 2015 a prévu la possibilité pour certaines entreprises de fusionner en une seule instance les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le CHSCT. *« Chacun reconnaît que les IRP sont un véritable mille-feuille en droit français »*, déplore Nicolas de Sevin. *« La proposition d'AvoSial consiste, dans le prolongement de la loi Rebsamen, à simplifier la représentation du personnel. »* En la matière, le système français est fondé sur une distinction entre représentation élue et représentation syndicale. Mais la mesure de la représentativité des organisations syndicales mise en place par la loi du 20 août 2008 a créé une forte interdépendance entre ces deux niveaux de représentation, de sorte que leur coexistence a perdu de sa pertinence.

Dans un souci de cohérence et de simplification du droit applicable, AvoSial appelle à créer une Instance Unique de Représentation du Personnel qui aurait, par défaut, l'ensemble des prérogatives attachées au mandat de représentation, dont celui de négocier et signer des accords. Le dialogue social au sein des entreprises serait ainsi simplifié. Les groupes seraient cependant libres de s'extraire de ce système par la négociation collective.

« Limiter au seul lien avec le Mandat le contrôle de l'inspecteur du travail sur le licenciement des salariés protégés »

A l'heure actuelle, le statut dérogatoire d'un représentant du personnel porte non seulement sur l'exercice de son mandat, mais sur toute l'exécution du contrat de travail. *« Lorsque l'inspecteur du travail a pu constater qu'une mesure prise par l'employeur vis-à-vis d'un salarié protégé n'était nullement discriminatoire, pour quel motif le salarié protégé bénéficierait-il d'un traitement différent de celui des salariés ordinaires de l'entreprise ? »* interroge Nicolas de Sevin. AvoSial souhaite que soit réservé à l'inspecteur du travail le seul contrôle de la discrimination dont pourrait être victime l'employé exerçant un mandat, par le biais de sanctions, de mutation voire de licenciement. Loin d'être exceptionnelle, cette proposition entend simplement transposer au licenciement de ce qui s'applique pour le transfert des salariés protégés**. Lorsqu'un licenciement envisagé concerne un salarié protégé, le contrôle de l'inspecteur du travail ne doit porter que sur l'existence d'un lien entre la décision patronale et le mandat de l'intéressé, à l'exclusion de tout autre point de contrôle.

* INSEE

** D'après l'article L. 2421-9 relatif au transfert du contrat de travail des salariés protégés d'une société à l'autre, l'inspecteur du travail apprécie l'absence de discrimination liée au mandat.

**Contact presse : Cécile de Bentzmann - Agence Droit Devant
Tel : 01 39 53 53 33 - bentzmann@droitdevant.fr**

A propos d'AvoSial

Fondé en 2004, AvoSial est un syndicat d'avocats d'entreprises en droit social qui rassemble plus de 400 membres à travers la France.

AvoSial met au cœur de ses travaux et de ses priorités la simplification et la sécurisation du droit du travail. Le syndicat se donne pour mission de valoriser le savoir-faire de ses adhérents sur l'évolution du droit social et sur l'élaboration de la doctrine. Réunis en commissions thématiques, les adhérents d'AvoSial travaillent sur des sujets d'actualité afin d'émettre des propositions concrètes, issues de leur pratique professionnelle au service des entreprises. www.avosial.fr



Refonder le droit du travail



Libertés et entreprise

01 Réaffirmer que la Liberté de travailler et celle d'entreprendre sont des principes constitutionnels.

02 Inclure l'intérêt de l'entreprise parmi les critères du principe de proportionnalité.

Contrat de travail

03 Simplifier le recours au CDD et les règles sur le travail à temps partiel.

Dialogue social

04 Réduire à deux le nombre de seuils de représentation du personnel et simplifier le décompte des effectifs.

05 Créer une Instance Unique de Représentation du Personnel apte à négocier les accords d'entreprise.

06 Limiter au seul lien avec le Mandat le contrôle de l'inspecteur du travail sur le licenciement des salariés protégés.

Licenciement et restructuration

07 Ajouter la réorganisation dans l'intérêt de l'entreprise aux motifs autonomes de licenciement économique.

08 Définir le Groupe, pour l'ensemble de ses occurrences en droit du travail, par référence à l'article L.233-1 du Code de commerce.

09 Supprimer l'obligation de reclassement hors Entreprise compte tenu de son faible équilibre sécurité juridique / impact social (tel qu'établi par les études des Ateliers de la Convergence et d'AvoSial)

10 Supprimer les dispositions des lois Hamon et Florange sur les cessions d'entreprises et fermetures d'établissements.

Contentieux

11 Supprimer le plancher de 6 mois d'indemnisation dans le cadre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (art. L.1235-3 du Code du travail).

12 Harmoniser et abrégé les délais de recours administratifs et contentieux à 3 mois pour contester une sanction, un licenciement, une démission, une rupture conventionnelle, des rappels de salaires.

13 Supprimer le droit à réintégration en cas de nullité de la rupture du contrat de travail.

14 Supprimer les sanctions pénales en droit du travail, au profit de sanctions civiles (dommages-intérêts).

15 Limiter les effets rétroactifs de la jurisprudence.