

Réforme du travail, quels constats à l'heure des premiers renouvellements des CSE ?

En 2017, le gouvernement a engagé une **profonde réforme de notre modèle social** avec pour objectif de rendre les entreprises de droits français plus compétitives. Cette volonté, s'est traduite par la **réforme du droit du travail** et des trois piliers suivants :

1. Donner une place plus **importante à la négociation** collective en entreprise (modification de l'articulation entre accords de branches et accords d'entreprise)
2. **Simplifier et renforcer le dialogue social** en modifiant le paysage représentatif (CE, CHSCT, DP ...).
3. Rendre les **règles régissant les relations de travail davantage prévisibles et sécurisantes** pour l'ensemble des parties (Accord de performance collective, encadrement des indemnités de licenciements, ...).

Pour ce faire, le législateur a souhaité **renforcer et regrouper les prérogatives des représentants du personnel** sous forme d'un comité unique (CSE), assisté dans certaines situations de commissions.

Le déploiement des CSE au sein des entreprises a pris du temps

Si les premiers CSE se sont mis en place dès le 1er trimestre 2018, **leur déploiement a pris du temps**. En effet, à la fin du 3e trimestre 2019, 49% des entreprises n'avaient pas encore élu de CSE dont 25% l'ont fait après la date butoir du 31 décembre 2019. Il est à noter que les petites structures (<50 salariés) ont été particulièrement **affectées par les carences**.

La place des CSST reste à définir au sein des CSE

En lien avec le caractère facultatif pour les entreprises de moins de 300 salariés (contre 50 pour le CHSCT), **le nombre de commissions SSCT est en recul**. De plus, le constat est qu'à fin 2019, près de 25% des CSE éligibles n'ont pas encore mis en place cette commission. Les études relèvent également des **difficultés d'articulation entre les commissions et les CSE**.

Les nouveaux accords d'APC et RCC de plus en plus utilisés

Le nombre de nouveaux accords de Performances Collectives (APC) et de Ruptures Conventionnelles Collectives (RCC) connaît une croissance linéaire depuis sa mise en place. **La crise économique a accentué le recours aux APC**, notamment par les PME. **Le nombre de RCC progresse également** et ce, sans corrélation établie avec la crise économique actuelle (Covid-19). Le dispositif est principalement utilisé au sein de grands groupes, mais il est à noter qu'un peu plus de **15% des RCC sont conclues avec le CSE** (absence de DS).

Le barème des indemnités de licenciements sans cause réelle et sérieuse a réduit les inégalités de traitement en diminuant les montants versés

Mis en place pour « lever les freins au recrutement » et harmoniser les montants d'indemnités pour des situations comparables, le constat de l'application du barème est le suivant :

- ▶ La tendance des embauches débutées avant la mise en place du barème s'est maintenue
- ▶ La tendance baissière des taux de conflictualité s'est stabilisée
- ▶ L'encadrement des indemnités a conduit à un resserrement des montants distribués

L'effet notable du dispositif est un **abaissement des montants d'indemnités** médians et moyens versés et **notamment pour les salariés ayant le moins d'ancienneté**. Le montant des indemnités « post barème » ne représente plus que 50% en moyenne du solde de tout compte, contre 64% ultérieurement.

Ainsi, quatre ans après sa mise en place, la réforme du code du travail demande encore du temps d'adaptation et d'accompagnement pour permettre aux élus du CSE d'être acteurs du dialogue social.

Nos experts sont à votre disposition pour répondre à toutes vos questions et étudier votre demande afin de vous proposer la solution la plus adaptée à votre besoin.

N'hésitez pas à nous contacter, nous sommes à votre service !

**GRUPE
LEGRAND**

Des Experts au service des CSE

Expertise Comptable - Conseil & Assistance - Formation - SSCT
www.groupe-legrand.com - info@groupe-legrand.com - 01 42 25 30 30