

## LSE et dialogue social : un bilan préliminaire en demi-teinte

**Alors qu'un nouveau projet de loi concernant le dialogue social est en cours d'élaboration et que cette question est au cœur de l'actualité, à l'instar d'autres organisations, un premier bilan de la loi de sécurisation de l'emploi a été tiré à partir des retours des experts Secafi.**

### Le dialogue social au cœur de l'actualité

La question du dialogue social est, ces dernières semaines, au cœur de l'actualité avec plusieurs événements concernant aussi bien le gouvernement que les organisations syndicales, de salariés comme patronales. Tout d'abord avec la présentation au gouvernement du projet de loi Rebsamen relatif au dialogue social. Celui-ci comporte plusieurs mesures telles que : l'élargissement de la Délégation Unique du Personnel (regroupant CE, délégués du personnel et CHSCT) à l'initiative de l'employeur dans les entreprises de moins de 300 salariés (contre 200 précédemment et n'incluant pas le CHSCT) et par voie d'accord majoritaire au-dessus de 300 salariés, l'instauration de 13 commissions régionales paritaires (+ 4 en Outre-mer) où siègeront les représentants des salariés et du patronat élus dans les TPE, ou encore la création de la prime d'activité, fusionnant RSA activité et prime pour l'emploi, ou le regroupement des consultations du Comité d'Entreprise et des négociations. Ceci n'est néanmoins pas le seul sujet récent concernant la thématique du dialogue social.

En effet, le 3 avril dernier s'est également tenue une conférence sociale réunissant le Ministre de l'Economie, Emmanuel Macron, ainsi que le Ministre de l'Emploi, François Rebsamen et les 8 organisations syndicales représentatives (CGT, CFDT, FO, CFE-CGC, CFTC) et, du côté des représentants patronaux, MEDEF, CGPME, UPA. Cette nouvelle réunion à l'agenda social avait pour objet de faire un premier bilan de la loi sur la Sécurisation de l'Emploi (LSE), avant un prochain rendez-vous, fin mai ou début juin, en plus gros comité. A l'instar des partenaires sociaux et du gouvernement, ceci a été l'occasion, pour Secafi, d'avoir un retour d'expérience de la part de ses experts sur le terrain, permettant de dresser un premier bilan concernant la LSE. Un focus sur deux des dispositifs principaux de la LSE est fait dans ce billet

### Un bilan général contrasté

Dans un contexte économique difficile, l'objectif initial de la LSE était de favoriser la création d'emplois et faire baisser le chômage. Fruit d'un accord national interprofessionnel ([ANI du 11 janvier 2013](#)) signé par plusieurs partenaires sociaux (côté syndicats, CFE-CGC, CFDT, CFTC et côté organisations patronales, MEDEF, UPA et CGPME), la LSE était présentée comme un compromis entre, d'une part, une plus grande sécurisation des individus (avec des droits attachés à leur personne et non plus à l'emploi qu'ils occupent) et, d'autre part, une plus grande souplesse pour les entreprises afin que celles-ci, notamment, soient plus compétitives à l'international. La LSE inclut comme mesures phares : l'instauration de délais lors des consultations du CE, la modification des procédures de licenciement et des Plans de sauvegarde de l'emploi (PSE), la création d'une base de données économiques et sociales (BDES), la mise en place d'une procédure d'information / consultation du CE sur les orientations stratégiques et leurs conséquences (ICOS), la [taxation des CDD](#) ou encore la mise en place de droits rechargeables pour les demandeurs d'emploi indemnisés.

Les premiers retours des experts Secafi qui assistent les Instances représentatives du personnel sont assez convergents. Tout d'abord, directions d'entreprise comme élus sembleraient peu connaître ce nouveau cadre législatif et les nouvelles obligations afférentes. Ainsi, ce sont souvent les experts qui les informent sur le contenu de la loi. Pour ceux qui sont déjà informés quant à ce nouveau cadre, il apparaît des difficultés d'appropriation de ces nouveaux outils. Cela peut être, par exemple, des difficultés pour les élus pour suivre et appréhender en profondeur de plus en plus de sujets différents, compte-tenu du nombre croissant d'information / consultation (exemples : ICOS ou information / consultation sur l'utilisation du Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi - CICE), posant ainsi la question de la formation des élus. Ceci est d'autant plus vrai qu'on observe une baisse constante du taux de syndicalisation des salariés français et des difficultés de renouvellement des effectifs suite au vieillissement de la population des représentants du personnel. Cette appropriation de nouveaux outils et sujets est encore complexifiée par l'accélération des sujets due à l'encadrement et la diminution des délais relatifs aux procédures d'information / consultation du Comité d'Entreprise. Faute de moyens, certains représentants du personnel sont contraints de prioriser les sujets. Ainsi, il semblerait qu'ajouter de nouvelles thématiques au dialogue social n'ait pas forcément pour conséquence de l'améliorer, bien au contraire.

Il apparaît également que le bilan de la LSE dans les entreprises soit fortement dépendant de la qualité initiale du dialogue social en interne. Ainsi, dans les entreprises où le dialogue social était déjà traditionnellement compliqué, les nouveaux dispositifs inclus dans la LSE (notamment la mise en place de la BDES et de la procédure d'information / consultation sur les orientations stratégiques) auraient eu pour conséquence une crispation des relations sociales ainsi que l'apparition de davantage de tensions.

### Du retard pour la BDES et l'ICOS

Si l'on rentre dans le bilan plus détaillé de certains dispositifs inclus dans la LSE, la mise en place de la base de données économiques et sociales ainsi que la procédure d'information / consultation du CE quant aux orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences serait une des obligations que les entreprises se sont le moins appropriées. Ainsi, les experts Secafi témoignent que rares sont les entreprises à avoir respecté leur obligation légale de mettre en place une BDES (pour les entreprises de plus de 300 salariés au 14 juin 2014). Il en est de même pour le lancement de démarche d'information / consultation sur la stratégie, pourtant obligatoire pour toutes les entreprises dès 2014.

Plusieurs raisons peuvent expliquer le retard qui a été pris et le peu de succès de l'ICOS, alors même qu'il s'agit d'un véritable levier d'anticipation. Tout d'abord, une question essentielle concernerait la confidentialité des informations et des données transmises dans ce cadre. En effet, la BDES étant destinée aux élus du CE, CHSCT et délégués syndicaux, elle peut être accessible, notamment dans les plus grandes entreprises, à un nombre élevé de personnes. Même si ceci n'est pas différent de précédemment, cela peut générer quelques craintes de la part des directions d'entreprise sur la diffusion des informations transmises. Il y a donc une vraie difficulté et un enjeu de partage d'informations stratégiques. De plus, les élus, par rapport à d'autres sujets, seraient relativement peu demandeurs, notamment parce que, pour le moment, ils disposent encore des données reprises par la BDES dans d'autres documents, ce qui ne sera plus le cas à partir de 2016.

### Plans sociaux et restructuration : des procédures contraintes

Si le [bilan du Ministère du Travail](#) conclut que les « nouvelles règles [concernant les procédures d'homologation / validation des plans sociaux] ont réellement favorisé l'ouverture d'un espace de négociation », pour les experts, le premier bilan doit être davantage nuancé. En effet, d'un côté, depuis l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions de la LSE concernant les PSE (notamment les

nouveaux délais encadrés ou encore le fait que l'absence d'avis dans les délais préfixés vaut avis négatif), une majorité des plans ont donné lieu à un accord majoritaire (signé par une majorité des syndicats), qu'il soit partiel ou global (sur tout le plan ou seulement une partie), et, dans le même temps, compte-tenu des moindres possibilités de recours, une baisse de la judiciarisation des procédures a été observée. Ceci s'explique, notamment, du côté des directions par une crainte d'un contrôle renforcé de la DIRECCTE dans le cas de la présentation d'un document unilatéral, et, pour les syndicats, de la peur de ne pas avoir la main pour négocier des mesures sociales. Ce mouvement est donc bien le signe que les négociations aboutissent mais également que la sécurité juridique des employeurs a été accrue.

Néanmoins, les retours des experts, fréquemment sollicités dans le cadre de ce type de procédures, montrent que les nouvelles règles concernant les délais ont eu certains effets (même si dans la pratique, ils n'ont pas forcément été modifiés). Ainsi, le fait qu'il y ait concomitance entre la négociation quant au motif économique des licenciements et les mesures d'accompagnement à mettre en place pour les salariés, a eu pour une conséquence une baisse voire parfois même une disparition des discussions sur le premier sujet au profit du second. Ceci couplé au sentiment des employeurs d'une plus grande sécurisation des procédures, ces nouvelles dispositions concernant les plans sociaux ont généré une accélération des négociations, les directions étant tentées de donner davantage de moyens, notamment financiers pour les mesures d'accompagnement. Ainsi, il n'est pas rare de voir des procédures qui n'aillent pas jusqu'au terme prévu, un accord étant trouvé avant.

Autre conséquence, l'encapsulation des délais pour les CHSCT dans ceux du CE fait que, désormais, les expertises CHSCT sont plus courtes et que les discussions, dans les projets de restructuration, sur les questions d'organisation et de santé au travail, sont désormais plus limitées, notamment pour des questions de temps. En effet, auparavant, le CHSCT était souvent soit un levier pour ralentir les procédures et ses travaux s'effectuaient pour l'essentiel, après l'information / consultation du CE. Désormais, avec la concomitance quasi-systématique et comme les élus et organisations syndicales sont souvent les mêmes dans les deux instances, dans un contexte difficile, des priorisations s'opèrent. De plus, ces acteurs n'ont pas toujours le temps de s'approprier les sujets, de proposer des adaptations à la mise en œuvre des projets notamment dans le champ organisationnel ou des conditions de travail. Ce manque de temps constitue un frein essentiel à la compréhension des sujets et à la capacité à influencer l'avenir de l'entreprise.