

## Relèvements des seuils des CSE (2<sup>ème</sup> partie): une fausse bonne idée pour répondre à un vrai problème mal posé



Suite à la présentation par Bruno Le Maire d'un rapport parlementaire, mon texte précédent avait mis en avant les effets délétères de la mesure de relèvement des seuils des CSE sur le dialogue social dans les TPE/PME.

Je complète cette analyse par les incidences de cette mesure qui feraient suite à **la perte de la personnalité juridique**, comme évoqué dans le rapport.

Cette perte de la personnalité juridique pour les CSE de moins de 250 salariés aurait un impact majeur sur le dialogue social avec la fin des attributions économiques, mais également **un impact considérable sur le pouvoir d'achat des salariés** avec la remise en cause des Activités sociales et culturelles (ASC). En effet, avec cette perte de la personnalité juridique, les CSE ne pourront plus légalement gérer les budgets Attributions Economiques et Professionnelles et des Activités Sociales et Culturelles.

De fait, à moins d'une reprise de leur gestion par les chefs d'entreprise (quid de la simplification administrative et de la restitution des heures aux chefs d'entreprise dans ce cas ?), les ASC risquent de disparaître dans de nombreuses entreprises et avoir des effets plus que significatifs sur le pouvoir d'achat des salariés concernés. Ces ASC constituent souvent un moyen de bénéficier à moindres frais de certaines activités pour des salariés aux ressources limitées. Elles ont un rôle majeur depuis des décennies dans l'équilibre financier précaire de millions de salariés, au-delà de leur objet de créer un sentiment d'appartenance commun au sein de leur entreprise.

**Il convient dès lors de clairement préciser qu'avec cette mesure, les salariés des TPE/PME seront fortement pénalisés financièrement.**

Cette situation serait d'autant plus incompréhensible si le gouvernement devait donner d'une main la possibilité d'améliorer le pouvoir d'achat avec la loi sur le partage de la valeur et reprendre de l'autre main les avantages financiers

liés aux ASC avec cette loi de simplification administrative. Si l'objectif est de créer les conditions d'une amélioration du pouvoir d'achat, il serait nécessaire de rester cohérents en évitant les jeux de vases communicants pour les salariés.

En outre, l'arrêt des ASC pour les entreprises de moins de 250 salariés auront des conséquences indirectes sur l'emploi de nombreux secteurs liés à ces ASC : les centres de vacances, le cinéma avec les billetteries, les chèques ANCV, l'industrie du livre avec les chèques Lire, les colonies de vacances pour les enfants...

L'objectif de plein emploi envisagé d'ici 2027 sera-t-il atteint avec la mise en place d'une mesure qui pourrait générer plus de destruction d'emplois qu'elle ne pourrait en créer (ce dernier point resterait à démontrer) ?

Si la perte de la personnalité juridique pose donc des questions sur le pouvoir d'achat des salariés à l'avenir, elle pose également de nombreuses questions sur **le devenir des réserves et actifs accumulés par le passé par les CSE** qui en perdraient la gestion. Aujourd'hui, les textes liés à la dévolution s'appliquent en cas de disparition d'un CSE. Ce cas de figure serait donc difficilement applicable en l'état puisque le CSE resterait constitué (avec moins d'attributions). Devra-t-on rédiger de nouveaux textes pour permettre juridiquement le transfert des actifs et ressources des CSE qui auront perdu leur personnalité juridique ? A qui serait confiée la gestion de ces actifs et de ces réserves si le CSE devait en rester « propriétaire » ? Qui serait légitime pour s'en servir ?

### ***Simplification administrative, vraiment ?***

Le rapport émet **l'hypothèse intermédiaire de passer à un seuil de 100 salariés** pour maintenir les attributions économiques et la personnalité juridique. Ce passage de 50 à 100 ne règle pas les questions soulevées dans le point précédent : quid du devenir des actifs et réserves accumulés par les CSE entre 50 et 100 salariés ? Par ailleurs, ce seuil de 100 salariés irait à l'encontre du but recherché de la simplification administrative puisque ce seuil

« administratif » n'existe pas en l'état et qu'il serait nécessaire de rédiger de nouveaux textes pour lui donner vie.

### **Simplification administrative, vraiment ?**

Concernant **la question des consultations des CSE** pour les TPE/PME de moins de 250 salariés, des ajustements sont déjà possibles dans les textes actuels. Dans le cadre de l'accord de mise en place du CSE (ou de fonctionnement du CSE), le Code du travail prévoit la possibilité de moduler la fréquence et le contenu des consultations récurrentes. Cette option est d'ailleurs parfois prise en compte dans diverses entreprises. Ainsi, les partenaires sociaux peuvent, à l'échelle de leur entreprise, convenir de modalités différentes de celles prévues par le Code du travail en l'absence d'accord.

Il est intéressant de voir que cette option est assez faiblement utilisée par les partenaires sociaux, ce qui laisse penser que cette disposition ne serait peut-être pas considérée comme pertinente pour le dialogue social dans la majorité des entreprises.

Par ailleurs, **pourquoi créer un seuil d'interdiction pour toutes les entreprises de moins de 250 salariés en rigidifiant et imposant un fonctionnement unique pour toutes les entreprises ?** Cette mesure irait à l'encontre de l'objectif défini dans les Ordonnances de septembre 2017, à savoir laisser l'initiative aux entreprises pour définir ce qui leur convient le mieux. Va-t-on créer de nouveaux textes pour permettre, par voie d'accord, aux TPE/PME de déroger à l'interdiction pour maintenir les consultations récurrentes ?

### **Simplification administrative, vraiment ?**

De longue date, **les chefs d'entreprise réclament une stabilité des textes sur le champ social**, tant les évolutions législatives sont lourdes à gérer. En outre, il y a un profond besoin dans les entreprises de se poser, les Ordonnances Macron de septembre 2017 n'ayant toujours pas été « digérées ».

Gageons que cette mesure sera surtout l'occasion de multiplier les heures passées par les chefs d'entreprises pour mettre en place cette nouvelle complexité administrative et tenter de maintenir un semblant de dialogue en direct avec les salariés suite à la disparition de l'instance de représentation. Évidemment, ce temps de dialogue social direct avec les salariés sera d'autant plus difficile et chronophage avec 250 salariés qu'avec 50 salariés.

C'était compliqué à 50 salariés, ça semble impossible avec 250 salariés.

Enfin, rappelons qu'aucune mesure d'impact de cette mesure n'a été présentée : les effets attendus restent donc plus qu'hypothétiques et relèvent plus d'une croyance que d'une analyse détaillée et pertinente des conséquences « économiques » de cette mesure.

### **Cette mesure est donc une fausse bonne idée pour résoudre un vrai problème mal posé.**

Le problème du dialogue social, notamment dans les TPE/PME, réside principalement dans sa fluidité et son efficience. Actuellement, les conditions ne sont pas réunies pour un dialogue social de qualité, serein et porteur de sens et de développement pour l'entreprise : confiance respectueuse entre partenaires sociaux, moyens accrus pour les élus (formations, budget, recours aux conseils...) et rôle et place dans les instances décisionnaires (avis conforme, présence aux Conseils d'Administration et aux Assemblées Générales...).

Relever les seuils, c'est supprimer toute velléité de dialogue dans les entreprises de moins de 250 salariés. La suppression du dialogue social suite à ce relèvement des seuils pour les TPE/PME ne fera pas disparaître les sujets qu'il était censé traiter : implication et motivation des salariés pour le développement de l'activité de l'entreprise, tensions sociales, dégradation des conditions de travail, pouvoir d'achat, ambitions environnementales, réduction des inégalités professionnelles, situation de handicap... **Ces sujets sont les véritables préoccupations de la vie d'une entreprise** et il n'est pas envisageable de les sacrifier au nom de la « restitution des heures » aux chefs d'entreprise !

D'ailleurs, cette restitution des heures aux chefs d'entreprise aurait quels effets sur l'entreprise ? Comment peut-on faire un lien direct entre cette mesure de relèvement des seuils et la croissance d'une entreprise ? Comme évoqué dans le précédent texte, le dialogue social est source d'enrichissement et d'amélioration pour l'entreprise et non une lourdeur ou une contrainte qu'il faudrait lever/supprimer pour espérer retrouver automatiquement un sentier de croissance. Cette corrélation est une chimère et, à ma connaissance, aucune étude n'a conduit à sa démonstration !

Pour être constructif et avancer sur cette problématique de fond, il serait donc plus utile de proposer une négociation sur le **Pacte de la vie des instances de représentation du personnel**, à l'image du cadre proposé pour la négociation en cours sur le Pacte de la vie au travail. De nombreux acteurs du dialogue social seraient certainement moteurs pour permettre, faciliter et contribuer à cette négociation et favoriser l'émergence d'un consensus acceptable par tous.

Cette approche serait plus en phase avec les attentes d'une plus grande **concertation**, aurait plus de chance de succès avec une **adhésion** de l'ensemble des parties prenantes et constituerait finalement une mise en œuvre des souhaits exprimés par le Président de la République d'avoir une France **rassemblée**.

*Julien SPORTES,*

*Président de Tandem Expertise, cabinet de conseil pour les représentants du personnel*  
([j.sportes@tandemexpertise.com](mailto:j.sportes@tandemexpertise.com))