

Projet de loi PACTE : les seuils sociaux fixés à 50 salariés sont relevés à 100 salariés par le Sénat

Pas assez offensive, tel est l'avis des sénateurs sur la réforme des seuils d'effectif prévue par le gouvernement dans le projet de loi pour la croissance et la transformation des entreprises, dit « PACTE ». Ces derniers ont donc voté, le 29 janvier 2019, le passage à 100 salariés de plusieurs seuils fixés à 50 salariés par le code du travail. Reste à voir ce qu'il adviendra de cette mesure dans la version finale du projet de loi, l'examen parlementaire n'étant pas achevé.

CSE, délégué syndical, PSE, participation, durée du travail... : les impacts du relèvement à 100 salariés des seuils sociaux

Dans le cadre de sa réforme des seuils sociaux, le gouvernement a entrepris de regrouper certains seuils autour de trois niveaux principaux : 11, 50 et 250 salariés. À titre d'exemple, la rédaction d'un règlement intérieur s'imposerait à l'avenir à partir de 50 salariés au lieu de 20.

Mais pour les sénateurs, cette réforme ne va pas assez loin. En ligne de mire, le seuil de 50 salariés, jugé comme « *un frein économique, financier et psychologique ravageur pour la création d'emplois et la croissance des entreprises* » (**rapp. Sénat n° 254 p. 91**).

Les obligations liées à la mise en place d'institutions représentatives du personnel et aux négociations sociales obligatoires sont en particulier visées.

Les sénateurs ont donc purement et simplement voté le relèvement à 100 salariés de plusieurs seuils fixés à 50 salariés dans le code du travail, pour une entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2021. Sont notamment touchées par cette mesure des règles en matière de représentation du personnel, de durée du travail ou encore de licenciement économique (voir tableau ci-après).

En réaction à cette mesure, le ministre de l'Économie et des Finances, Bruno Lemaire, a déclaré, lors de la séance publique du 29 janvier 2019, que le gouvernement ne souhaitait « *pas toucher aux règles de représentation du personnel dans l'entreprise* ». Mais pour le reste, à s'en tenir aux propos de la rapporteur du projet de loi pour le Sénat, le ministre pourrait étudier la possibilité de retenir un seuil de 70 salariés. Reste à voir si le gouvernement confirmera cette position et dans quel cadre elle serait mise en œuvre.

Obligations visées par le relèvement du seuil de 50 salariés et conséquences

Comité social et économique (CSE)

- Mise en place du CSE à partir de 11 salariés non impactée.
- Les attributions exercées à partir de 50 salariés ne seraient exercées qu'à partir de 100 salariés.
- Droit des élus du CSE de bénéficier d'une formation économique dans les entreprises d'au moins 100 salariés.

Désignation d'un délégué syndical (DS) et négociation collective	<ul style="list-style-type: none"> • Désignation d'un DS dans les entreprises d'au moins 100 salariés. Conséquence : les négociations obligatoires s'appliqueraient aux entreprises d'au moins 100 salariés. • Règles de conclusion des accords collectifs dans les entreprises sans DS variant selon que l'entreprise compte entre 11 et 100 salariés ou au moins 100 salariés.
Licenciement économique	Mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) en cas de licenciement économique d'au moins 10 salariés sur 30 jours dans les entreprises d'au moins 100 salariés.
Participation et intéressement	Obligation de mettre en place un dispositif de participation et faculté d'instituer un dispositif d'intéressement dans les entreprises d'au moins 100 salariés.
Aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine (à défaut d'accord collectif)	<ul style="list-style-type: none"> • Possibilité pour les entreprises de moins 100 salariés de répartir la durée du travail sur une période de 9 semaines. • Pour les entreprises de 100 salariés et plus, répartition de la durée du travail sur une période de 4 semaines.
Plan de développement des compétences (ex-plan de formation)	<p>Accès des entreprises de moins de 100 salariés aux fonds mutualisés de la formation professionnelle pour financer le plan de développement des compétences.</p> <p>Pour rappel, cet accès est réservé, depuis le 1^{er} janvier 2019, aux entreprises de moins de 50 salariés.</p>
Entretien professionnel	Obligation d'abonder le compte personnel de formation (CPF) des salariés en cas de manquement en matière d'entretien professionnel pour les entreprises d'au moins 100 salariés.
Prévention des risques professionnels (pénibilité)	Obligation de se doter d'un accord de prévention des risques professionnels pour les entreprises d'au moins 100 salariés (si l'entreprise remplit par ailleurs les critères d'exposition des salariés ou de sinistralité en matière d'AT/MP).

Mise à disposition d'un local syndical : 200 ou 250 salariés ?

Contre l'avis du gouvernement, les sénateurs ont également relevé de 200 à 250 salariés le seuil pour la mise à disposition d'un local syndical dans l'entreprise.

Bruno Lemaire a d'ailleurs qualifié cet acte de « provocation ». Selon toute vraisemblance, il y a peu de risque que cette mesure soit conservée dans le texte final.

<http://www.senat.fr/petite-loi-ameli/2018-2019/255.html>