

Evaluation des ordonnances relatives au dialogue social et aux relations de travail :

Note d'étape de France Stratégie

Le 18 décembre 2018, France stratégie a publié un bilan d'étape relatif à l'évaluation des ordonnances relatives au dialogue social et aux relations de travail, un an après leur entrée en vigueur.

France stratégie « est un organisme d'études et de prospective, d'évaluation des politiques publiques et de propositions, placé auprès du Premier ministre ».

Cette note d'étape présente une étude quantitative relative aux travaux du comité d'évaluation mis en place par le Ministère du travail, comité sous la présidence de Sandrine CAZES, Marcel GRIGNARD et Jean-François PILLIARD.

En effet, « La ministre du Travail a confié à ces trois personnalités qualifiées la mission d'organiser et de coordonner l'exercice d'évaluation des effets économiques et sociaux des ordonnances du 22 septembre 2017, avec l'appui de France Stratégie, de la DARES, de la DGT et de la DGEFP

Un comité d'évaluation présidé par ces trois personnalités qualifiées et composé des partenaires sociaux, des administrations concernées, d'experts académiques et de praticiens a été installé le 16 novembre 2017 ».

Cette note d'étape est divisée en 4 chapitres :

- a- Les éléments de contextes dans lequel interviennent les ordonnances
- b- La perception et la connaissance des ordonnances
- c- Les premiers enseignements à l'issue d'une année de mise en œuvre
- d- Les travaux à venir du Comité

Les idées principales de cette note d'étape peuvent se résumer comme suit :

### **1/ Les éléments de contextes dans lequel interviennent les ordonnances**

« Le document présente d'abord quelques éléments du contexte dans lequel les ordonnances se sont déployées : contexte économique et particularités du marché du travail en France ; historique des évolutions législatives et concomitance avec d'autres réformes sur des sujets connexes ; état du dialogue social et mise en perspective internationale soulignant des tendances communes à la plupart des pays européens. »

### **2/ La perception et la connaissance des ordonnances**

« Le document rappelle ensuite différents éléments sur l'état de la perception et de la connaissance des dispositions des ordonnances avant l'été 2018, c'est-à-dire au tout début de leur mise en œuvre. Sur la base de sondages et d'auditions, il apparaissait notamment que le contenu des ordonnances était dans l'ensemble connu mais restait encore flou. Les mesures qui retenaient le plus l'attention des acteurs étaient celles relatives à la rupture des contrats de travail, la possibilité de négocier avec un salarié mandaté ou élu en l'absence d'un délégué syndical ainsi que le remplacement des instances représentatives du personnel par le CSE ».

### **3/ Les premiers enseignements à l'issue d'une année de mise en œuvre**

« Au 1er novembre 2018, on recense ainsi :

- Près de 10 500 établissements ayant mis en place un CSE : la plus grande partie de la mise en œuvre des ordonnances sur le CSE est donc à attendre en 2019 (...).
- L'attention des acteurs est très largement focalisée sur la mise en place des CSE, il y a peu d'appétence pour la création de conseils d'entreprise.

- La mise en place des CSE s'y effectue avec deux approches différentes :
  - Une simple application a minima d'une disposition obligatoire, adaptant juste les structures de représentation existantes ;
  - Ou au contraire avec une réflexion d'ensemble permettant d'initier, à partir de l'élection du CSE, une nouvelle dynamique pour le dialogue social. (...).
- Les ordonnances prévoient la création d'observatoires départementaux d'analyse et d'appui au dialogue social. Quarante-seize observatoires ont été installés : les premières réunions ont été principalement consacrées à leur fonctionnement (composition, moyens et formation des membres), et quelques initiatives ont été élaborées pour appréhender ou appuyer le dialogue social dans les entreprises de moins de 50 salariés.
- En matière de négociation collective :
  - Environ 500 accords ratifiés par référendum au sein d'entreprises de 1 à 20 salariés ont pu être repérés au 8 octobre 2018. Ils abordent de façon très majoritaire des questions relatives au temps de travail.
  - 47 accords de performance collective qui portent sur la mobilité interne, le temps de travail et/ou la rémunération, comme le prévoit la loi.
  - Enfin trois accords de branche ont été enregistrés sur les nouveaux sujets relatifs aux contrats de chantier et CDD/CTT (...).
  - 69 procédures de ruptures conventionnelles collectives initiées (à 80 % dans des établissements de plus de 250 salariés) dont 43 ont été à ce stade validées.
- S'agissant du contentieux lié aux licenciements individuels, on ne constate pas de baisse significative du nombre d'affaires. Il est trop tôt pour mesurer un impact

spécifique des dispositions des ordonnances – en particulier le barème qui encadre les indemnités accordées par le juge en cas de licenciement irrégulier – , que ce soit sur le nombre de recours ou sur leurs motifs (éventuel glissement vers des motifs de nullité tels que la discrimination pour s’affranchir de l’application du barème) ».

#### **4/ Les travaux à venir du Comité**

« Enfin, cette note d’étape rappelle les enjeux méthodologiques de l’évaluation et mentionne les travaux du comité à venir.

Une enquête dans 40 entreprises permettra, au premier semestre 2019, d’aller plus loin dans une analyse qualitative des premières mises en œuvre des ordonnances, notamment en matière des CSE.

L’année 2019 sera aussi consacrée au lancement de travaux d’évaluation à plus long terme de ces dispositions ».