



- La lourdeur
- Le coût
- Le palier des 49 personnes
- Le dialogue

Le seuil fatidique des 50 personnes et l'instauration d'un CE

L'épouvantail

Dans l'idéal, un outil de pédagogie et de dialogue

Lors du passage à 50 salariés, la création du comité d'entreprise implique 34 nouvelles législations et réglementations. Et des coûts supplémentaires : œuvres sociales, heures de délégation, temps de réunion, etc. L'entreprise qui refuse de franchir le fatidique seuil des 50 dispose de quelques astuces, mais s'expose à un risque juridique. En revanche, l'utilisation du CE comme outil de communication pourrait être une bonne façon de "rentabiliser" les coûts afférents.

Par Alain Roux

Le nombre d'entreprises de 49 salariés est plus de "deux fois supérieur" à celles de 50 salariés, indique le Conseil économique et social, dans un rapport intitulé *PME et commerce extérieur* (2007). Les contraintes qui apparaissent, passé le seuil des 50, dépendent surtout de la création du comité d'entreprise (CE). N'importe quel employé peut demander sa création si l'entreprise compte 50 salariés pendant 12 mois, consécutifs ou non, sur une période de trois ans. Avec ses procédures, ses obligations juridiques et ses nouvelles dépenses, il fait parfois figure d'épouvantail pour les employeurs. Le rapport Attali pour la "libération de la croissance" (2008) dénombre pas moins de "34 législations et réglementations supplémentaires", qui représentent "4 % de la masse salariale", lors du passage à 50 salariés. Ce seuil "déclenche la double conséquence de créer un stress psychologique et une augmentation des coûts", déplore Frédéric Bedin, président du think-tank Croissance plus. Même la CFDT estime que "le franchissement des seuils amène des contraintes supplémentaires à l'employeur" et milite pour un lissage des contrain-

tes dans le temps, afin qu'il s'adapte au fil de l'eau. Mais difficile, pour l'entreprise de 49 salariés, de refuser de franchir le seuil des 50, sous peine de freiner son développement. Sur le fond, quels changements implique la création d'un CE, par rapport aux délégués du personnel (DP) ? Obligatoires dès 11 salariés, les DP remontent à la direction les problèmes du quotidien : toilettes défectueuses, matériel vieillissant, inégalité des primes entre deux salariés, etc. Alors que le CE s'intéresse à la marche générale de l'entreprise, à ses évolu-

Le rapport Attali pour la "libération de la croissance" dénombre pas moins de "34 législations et réglementations supplémentaires", lors du passage à 50 salariés

tions, et représente l'ensemble du personnel. Un pas supplémentaire dans le dialogue social. "La direction peut déjà être amenée à mener un dialogue social avec les DP. Mais le CE apporte davantage de formalisme et de règles à respecter. La direction et les élus détiennent un rôle plus précis", résume David Askienazy, directeur de l'activité consulting de Bernard

Julhiet Group. Le CE a aussi vocation à introduire davantage de transparence. Les salariés sont tenus informés, régulièrement, des décisions du chef d'entreprise, de sa stratégie, ou des difficultés de l'entreprise. L'instance constitue ainsi "un nouveau canal de communication RH", selon Pierre Vergnaud, directeur associé de Finaxim, réseau national d'experts en gestion opérationnelle des ressources humaines. Le CE possède aussi un droit de regard dans plusieurs domaines : suppression d'effectifs, introduction de nouvelles techno-

logies, organisation du travail, recours aux contrats à durée déterminée, mise en œuvre du chômage partiel, etc. La création du CE entraîne également la naissance du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), très en vogue avec les préoccupations sur les risques psychosociaux et les troubles musculo-squelettiques. Les avis de

ces instances ne sont que consultatifs, "ils ne lient en aucun cas l'employeur", précise Pierre Vergnaud.

La lourdeur

Toutefois, le chef d'entreprise doit composer avec de nouvelles réunions, un nouveau cadre juridique et des délais à respecter. "D'un côté, le CE peut ralentir le projet, de l'autre cela oblige l'employeur à faire un effort d'explications et de pédagogie", souligne David Askienazy. Des réunions, mensuelles ou bimestrielles, sont obligatoires. "Il faut respecter les 3 jours ouvrables entre la réception de la convocation de l'ordre du jour et la réunion. De nombreuses entreprises ne respectent pas ce délai. Si aucun salarié ne le relève, c'est sans conséquences. Dans le cas contraire, l'ordre du jour doit être rédigé à nouveau", indique l'avocat Arnaud Blanc de la Naulte, du cabinet NMCG associés. En cas de non-respect de la loi, le CE peut brandir la menace juridique, pour faire pression sur l'employeur. "Le délit d'entrave, qui consiste à freiner ou empêcher l'exercice d'un mandat du CE, peut conduire à une amende de 3 750 euros et une peine d'un an de prison", prévient Pierre

Vergnaud. Ainsi, en cas de relation conflictuelle, l'invocation du cadre juridique par le CE peut doubler le temps consacré par la direction à cette nouvelle instance. Le détail des informations transmises peut également être considéré comme une lourdeur administrative pour les employeurs. Par exemple, parmi les "34 législations et réglementations supplémentaires" relevées par le rapport Attali, figure notamment la transmission des données sur le travail à temps partiel : nombre d'heures, sexe et qualification des employés.

Le coût

La création du CE entraîne également des coûts directs. "Les charges obligatoires représentent 0,2 % de la masse salariale : pour les frais

Le CE doit pouvoir disposer d'un local clos, une petite chapelle où la direction n'a pas accès, avec photocopieur et ligne téléphonique. Pas nécessairement de manière permanente, mais cela peut poser des difficultés en terme d'espaces. Enfin un budget est consacré aux œuvres sociales dont le CE récupère le monopole : chèques vacances, voyages, tickets de cinéma, arbre de Noël, etc. Son montant est basé sur les dépenses sociales effectuées les trois années précédentes, avant la mise en place du CE. L'année la plus favorable est retenue. Il atteint en moyenne 0,9 % de la masse salariale et son augmentation annuelle dépend du bon vouloir de l'employeur. A ces sommes s'ajoutent les coûts cachés : si le CE nomme un expert pour une

Pour rester sous le seuil des 50, l'entreprise peut également recourir à des intérimaires et des CDD, au risque de les faire requalifier. Enfin, l'entreprise peut croiser les doigts pour que la création d'un CE ne traverse pas l'esprit des employés. "Sa création est une obligation légale, mais elle n'est pas automatique. Si les salariés ne le demandent pas et que chacun se satisfait de l'absence de CE, l'entreprise peut très bien fonctionner ainsi. A l'inverse, si un salarié ou un représentant syndical réclame l'organisation d'élections du personnel, et que le chef d'entreprise ne répond pas à cette demande, il y a délit d'entrave", prévient Pierre Vergnaud. En cas d'échec des élections, faute d'un nombre suffisant de voix ou de candidats, l'entreprise peut fonctionner sans CE. Mais à tout moment,

"Si l'entreprise se divise en plusieurs établissements sur une même zone, le juge peut considérer qu'il y a une volonté d'éviter l'émergence d'un CE"

étude, l'entreprise paye la facture. Sans oublier le déclenchement de la formule de participation obligatoire, lors du passage à 50 salariés. En revanche, le CHSCT ne dispose pas de budget.

Le palier des 49 personnes

Si elle ne souhaite pas dépasser le seuil des 50, l'entreprise dispose de plusieurs pistes, mais elles sont plutôt minées. Nombre de PME restent en effet sur le palier des 48 ou 49, en s'exposant une nouvelle fois à un risque juridique. "La jurisprudence peut légitimer la demande d'un salarié qui souhaite la création d'un CE, si l'entreprise a une volonté délibérée de ne pas dépasser le seuil des 50", indique maître Arnaud Blanc de la Naulte. Certaines se divisent en

le personnel peut demander la tenue de nouvelles élections. En outre, si l'entreprise repasse sous le seuil des 50, le CE peut être supprimé. Une suppression néanmoins qui nécessite l'autorisation de l'inspection du travail...

Le dialogue

En cas de création du CE, l'entreprise peut le rentabiliser en l'utilisant comme un outil de communication. "Sous certaines conditions, le CE constitue un facteur d'amélioration pour l'entreprise. Le dialogue social ne doit ni tomber dans le travers de l'idéologie, ni dans l'angélisme, car il ne suffit pas de créer un CE pour qu'il soit efficace", estime David Askienazy. Selon lui, il existe deux manières de procéder : la "manière

Une "opportunité", en permettant aux salariés de se forger une "culture économique" : problèmes de trésorerie, différence entre chiffre d'affaires et bénéfices, longueur des délais de paiement, etc.

plusieurs sociétés de moins de 50 salariés. Une disposition tout à fait légale, s'il s'agit d'établissements distants les uns des autres, qui visent une clientèle distincte : Lyon, Marseille, Toulouse, etc. Avec à leur tête, un directeur d'établissement. Au contraire, s'il s'agit de plusieurs sociétés sur une même zone, le juge peut considérer qu'il y a une volonté d'éviter l'émergence d'un CE. De plus, en cas d'unité économique et sociale, avec un même centre de paie, la loi peut contraindre à la création d'un CE commun pour les différentes sociétés.

défensive" où l'employeur exécute le minimum légal, par obligation, sur la base "moins j'en dis, mieux je me porte". La direction diffuse alors le minimum d'informations, dans la limite des délais légaux. "Dans ces conditions, on ne transforme pas le CE en outil de dialogue", prévient-il. La deuxième méthode consiste à considérer le CE comme une "opportunité", en permettant aux salariés de se forger une "culture économique" : problèmes de trésorerie, différence entre chiffre d'affaires et bénéfices, longueur des délais de paiement, etc. Ainsi, les élus comprennent les problématiques de la PME et peuvent les communiquer auprès du personnel. Même son de cloche du côté de Fabrice Signoreto, directeur associé d'Idée Consultants. "On accepte le dialogue ou on le refuse. Si on le refuse, les représentants du personnel vont s'arc-bouter sur leurs droits et développer un penchant pour le juridisme", affirme-t-il. Lors de la création du CE, les consultants insistent sur la nécessité d'instaurer un climat "serein et positif", et à présenter l'instance comme "utile" pour l'entreprise, afin de ne pas créer de défiance. Les candidats se présenteront ainsi pour "aider l'entreprise", et non pour se lancer dans un bras de fer. Ensuite, la direction gagne à mettre les élus du CE en bonne situation, "via la qualité des informations qui leur sont transmises, afin de leur permettre de préparer et mener le CE correctement", indique David Askienazy. Enfin, elle peut entretenir la qualité des relations personnelles, plus ou moins formelles, avec les élus. "Dans tout système où il existe des instances collectives, leur réussite repose sur la qualité des relations avant la réunion", poursuit-il. Au final, "les représentants du personnel sont le vecteur de la règle, mais peuvent faire remonter des problèmes ou des questions tues par l'encadrement. L'employeur a ainsi une communication en stéréo et non en mono", analyse Fabrice Signoreto. En revanche, il ne peut pas confier au CE d'autres missions que celles prévues par le code du travail, car celles-ci sont réglementées. Pour réduire ses coûts, le chef d'une entreprise de moins de 200 salariés peut décider d'instaurer la Délégation unique du personnel (DUP). Ce système dans lequel les élus du CE occupent également la fonction de délé-



"Le seuil des 50 salariés déclenche la double conséquence de créer un stress psychologique et une augmentation des coûts." Frédéric Bedin, Croissance plus.

de fonctionnement, frais de documentation, frais de formation des élus, etc.", indique Juliette Benoist d'Etiveaud, expert-comptable, présidente du cabinet Evoliance. Il faut également compter les heures de délégation des élus du CE : 20 heures pour chacune des trois personnes, par mois. "Il s'agit d'un maximum. Cela ne signifie pas qu'elles sont utilisées. Mais si elles s'ajoutent à la charge de travail, elles peuvent engendrer le paiement d'heures supplémentaires", constate-t-elle. Le chef d'entreprise ou son directeur général ainsi que le responsable RH doivent dégager du temps pour les réunions.

Salarié protégé

Licenciement possible sous condition

Les membres titulaires et les suppléants du Comité d'entreprise sont des salariés protégés, au titre de l'article L2411-1 du code du travail. En cas de projet de licenciement, après l'organisation d'un entretien préalable avec le salarié, une procédure spéciale doit être mise en place. L'employeur est soumis à deux contraintes. "D'abord il faut convoquer une réunion extraordinaire du CE avec un seul point à l'ordre du jour : "information et consultation sur le projet de licenciement". Il s'agit du seul cas prévu par la loi où le vote du CE se déroule à bulletin secret", indique Pierre Vergnaud, directeur associé de Finaxim, réseau national d'experts en gestion opérationnelle des ressources

droit commun, puisque le salarié peut saisir les prud'hommes, qui détermineront s'il existe des causes réelles et sérieuses au licenciement. Dans le cas où l'employeur ne reçoit pas l'autorisation administrative, le projet de licenciement est annulé, et peut être qualifié de "délit d'entrave" s'il est destiné à empêcher l'exercice d'un mandat. L'employeur s'expose alors à une amende de 3750 euros et une peine d'un an de prison. La décision de l'inspecteur peut faire l'objet d'un plusieurs phases de recours, de la part de l'une ou l'autre partie. Première étape : le recours gracieux auprès des inspecteurs. Deuxième étape : le recours au ministère du Travail. Troisième étape : le recours auprès du tri-

"L'inspecteur, s'il estime que le projet de licenciement est lié à l'exercice du mandat, refuse l'autorisation. Dans le cas contraire, il donne l'autorisation administrative de licencier"

humaines. Comme toute consultation du CE, son avis ne revêt qu'un caractère consultatif, qui ne lie pas le chef d'entreprise. "Puis, sur la base du procès-verbal de la réunion extraordinaire, l'employeur doit demander l'autorisation à l'inspection du travail de licencier le salarié. L'inspecteur dispose d'une durée de 15 jours pour mener une enquête contradictoire, interrogeant individuellement l'employeur et le salarié. Il donne ensuite sa réponse. S'il estime que le projet de licenciement est lié à l'exercice du mandat, il refuse l'autorisation. Dans le cas contraire, il donne l'autorisation administrative de licencier", poursuit Pierre Vergnaud. S'il reçoit l'autorisation, l'employeur peut envoyer la lettre de licenciement. La procédure rejoint ensuite le

bunal administratif. Cette décision peut faire l'objet d'un appel. Enfin, quatrième étape : le recours auprès du Conseil d'Etat. "Cela peut durer six ans", prévient l'avocat Arnaud Blanc de la Naulte, associé du cabinet NMCG. Si l'employeur est débouté, il doit réintégrer le salarié. Ce dernier peut demander des dommages et intérêts, qui indemnisent les salaires non perçus pendant toute la durée de la procédure. Ce qui est susceptible de mener l'entreprise à la faillite. "La protection réside donc dans deux points forts : la résonance importante de la convocation du CE et l'autorisation administrative", conclut Pierre Vergnaud.

A.R.



"Le comité d'entreprise apporte davantage de formalisme et de règles à respecter dans le dialogue social." David Askienazy, Bernard Julhiet Group.

gué du personnel concerne environ un tiers des sociétés. "La DUP permet de moins se disperser en réunion", estime Juliette Benoist d'Etiveaud. "La logique de la DUP permet de simplifier les relations sociales en les professionnalisant", indique de son côté Pierre Vergnaud. En conclusion, Marcel Grignard, secrétaire général adjoint de la CFDT, estime que "le CE est un lieu d'échanges et dialogue qui



"Si les heures de délégation s'ajoutent à la charge de travail, elles peuvent engendrer le paiement d'heures supplémentaires." Juliette Benoist d'Etiveaud, cabinet Evoliance.

permet aux salariés de mieux comprendre la stratégie des entreprises. Le coût d'un CE est réel, mais inférieur à ce qu'il peut rapporter". ■

CHIFFRES REVELATEURS

Le difficile passage à 50 salariés

Le nombre d'entreprises de 9 salariés est 2 fois supérieur à celui de 10. La différence est encore plus marquée pour celles de 49 à 50 ("PME et commerce extérieur", conseil économique et social, 2007). Le passage de 49 à 50 salariés entraîne actuellement l'application de 34 législations et réglementations supplémentaires dont le coût représente 4 % de la masse salariale (Rapport Attali pour la "libération de la croissance", 2008). Le budget de fonctionnement est légalement de 0,2 % de la masse salariale.

Sigles & acronymes

DP (délégués du personnel) ; CHSCT (Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) ; DUP (Délégation unique du personnel).

Lire les dossiers précédents
Les archives numériques
nouveleconomiste.fr
(consultation gratuite)