

ASSEMBLÉE NATIONALE

22 mai 2015

DIALOGUE SOCIAL ET EMPLOI - (N° 2792)

Commission	
Gouvernement	

Non soutenu

AMENDEMENT

N° 144

présenté par
Mme de La Raudière

ARTICLE ADDITIONNEL**APRÈS L'ARTICLE PREMIER, insérer l'article suivant:**

I. – À titre expérimental, l'application de l'article L. 2312-2 du code du travail est suspendue à compter du 1^{er} janvier 2016 et jusqu'au 31 décembre 2018, pour les établissements remplissant la condition d'effectif prévue à cet article au 31 décembre 2014.

II. – À titre expérimental, l'application de l'article L. 2322-2 du code du travail est suspendue à compter du 1^{er} janvier 2016 et jusqu'au 31 décembre 2018, pour les établissements remplissant la condition d'effectif prévue à cet article au 31 décembre 2014.

III. – À titre expérimental, l'application de l'article L. 4611-1 du code du travail est suspendue à compter du 1^{er} janvier 2016 et jusqu'au 31 décembre 2018, pour les établissements remplissant la condition d'effectif prévue à cet article au 31 décembre 2014.

IV. – Le Gouvernement remet chaque année au Parlement un rapport évaluant la mise en œuvre des mesures d'expérimentations prévues aux alinéas I, II et III du présent article et mesurant l'impact de celles-ci sur l'emploi et l'économie.

EXPOSÉ SOMMAIRE

L'objet de cet amendement est de procéder au gel, pour une durée de trois ans, et à titre expérimental, de certains effets du franchissement de certains seuils sociaux. Sont concernées les entreprises qui, au titre des années 2012, 2013 et 2014 atteignent ou dépassent l'effectif de onze ou de cinquante salariés.

Alors que le nombre de demandeurs d'emploi ne cesse d'augmenter (+ 3,5 % en un an) et qu'il atteint désormais le chiffre record de 4 985 900 en France métropolitaine (avril 2014), il devient urgent de s'interroger sur les véritables freins à l'embauche.

Depuis de nombreuses années, les représentants des chefs d'entreprise réclament le gel des seuils sociaux. Cette revendication, fréquemment évoquée lors de rencontres avec des dirigeants d'entreprises dans nos circonscriptions, a fait l'objet de nombreux amendements déposés par les parlementaires de l'UMP, qui n'ont malheureusement jamais été adoptés.

Aujourd'hui, alors que la situation sur le front de l'emploi se dégrade chaque jour un peu plus, et que les mesures mises en œuvre par le Gouvernement n'ont aucun effet positif, il nous faut innover et rechercher d'autres pistes. Or, le gel des effets du franchissement de certains seuils sociaux en est une. Cela ne vient aucunement remettre en cause l'utilité du dialogue social ; mais seulement permettre d'identifier les mesures à inventer pour relancer l'emploi.

L'effectif des salariés d'une entreprise détermine l'entrée en vigueur progressive d'un nombre considérable d'objectifs et de formalités, ainsi que de contributions sociales et fiscales. À chaque franchissement de seuil, cela vient accroître de façon tout à fait concrète et sensible, le coût social de l'entreprise.

Il y a statistiquement 2,4 fois plus d'entreprises de 49 salariés que de 50 salariés (CGPME). En outre, selon la Fondation Ifrap, le passage de 9 à 10 salariés entraînerait une hausse des cotisations pour la formation professionnelle de l'ordre de 2 250 euros par an, et pas moins de 34 obligations nouvelles. Ce franchissement entraîne la mise en place d'avantages pour le personnel, coûtant 4 % de la masse salariale. Autant de freins financiers, administratifs et psychologiques pour les dirigeants d'entreprises qui souhaitent recruter.

L'Ifrap estime la perte d'emplois liée aux seuils sociaux entre 70 000 et 140 000 emplois.

Aussi, afin de simplifier la vie des chefs d'entreprises de petites et moyennes entreprises, et de libérer l'emploi, il apparaît urgent de prévoir le gel de certains effets de franchissement de seuil. Il convient de retenir ceux qui sont le plus impactant financièrement, administrativement et psychologiquement sur les entreprises et l'emploi :

- L'élection de délégué du personnel dans tous les établissements d'au moins onze salariés ;
- La constitution d'un comité d'entreprise dans toutes les entreprises employant au moins cinquante salariés ;
- La constitution d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans tout établissement d'au moins cinquante salariés.

L'impact de ces trois obligations imposées lors du passage de 10 à 11 puis de 49 à 50 salariés sur l'emploi et l'économie, ne pourra être démontré qu'à l'occasion d'une expérimentation.

Si le point 8 du préambule de la Constitution de 1946 énonce que « Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises », l'article L. 37-1 de la Constitution de 1958 dispose quant à lui que « la loi

et le règlement peuvent comporter, pour un objet et une durée limités, des dispositions à caractère expérimental ».

C'est dans cet objectif d'expérimentation que se place cet amendement.

Le premier alinéa prévoit la suspension, durant trois ans, à titre expérimental, de l'obligation faite aux établissements franchissant le seuil de 11 salariés de procéder à l'élection de délégué du personnel.

Le II prévoit la mise en œuvre d'un dispositif similaire pour les établissements de plus de 50 salariés avec la suspension durant trois ans, à titre expérimental, de l'obligation de constituer un comité d'entreprise.

Le III s'attache à suspendre pendant une durée de trois ans, à titre expérimental, l'obligation de constituer un comité d'hygiène imposée aux établissements de plus de 50 salariés.

Le IV prévoit quant à lui qu'un rapport sur les effets de cette mesure sur l'emploi et l'économie, doit être présenté chaque année devant le Parlement.