

# Un appel de Vincent

## Des seuils sociaux, de leur perception par les petits et moyens entrepreneurs, de l'influence de cette perception sur l'emploi

Le 25 février 2016, aux alentours de 8 h 45, Vincent décroche son téléphone, quelque part en Eure-et-Loir. Il appelle France Inter, dont l'émission *Interactiv'*, animée par Patrick Cohen, donne la parole aux auditeurs pendant quelques minutes sur le sujet du jour. Elle est consacrée ce matin-là à ce qui n'était alors qu'un avant-projet, celui de la fameuse loi El Khomri sur la refonte du code du travail, ou « loi travail ». Les invités sont François Asselin, président de la CGPME<sup>1</sup> et Véronique Descaccq, secrétaire générale adjointe de la CFDT<sup>2</sup>.

Pour commencer, Vincent se présente :

« ... Deux préambules : J'ai 33 ans. J'ai eu la chance de pouvoir reprendre une entreprise, familiale, d'à peu près 40 salariés... Je n'ai qu'une envie, c'est d'embaucher...

- Et alors, qu'est-ce qui vous en empêche ?, le coupe Patrick Cohen.

- On est 48 ! Donc très concrètement on est une société dans la fréquence électronique, on a plein de travail. Le carnet de commandes est plein, mais on est 48. Donc moi à 33 ans, je me suis dit, je vais me faire ma propre expérience et je vais embaucher, et je vais passer ces seuils. Sauf que, Patrick, c'est simple : tout le monde nous dit de ne pas le faire. Tous les conseils nous disent : surtout, ne passez pas la barre des 50, parce que c'est très compliqué pour les entreprises et ça coûte très cher. Et je trouve que c'est une aberration aujourd'hui d'avoir 48 salariés, d'avoir du travail pour en avoir plus mais je me sclérose, on se tire une balle dans le pied, parce que trop de réformes.

- P. Cohen : Concrètement, Vincent, qu'est-ce qu'on vous dit quand vous arrivez à 50 salariés, qu'est-ce qui est si compliqué, et qu'est-ce qui vous paraît si insurmontable ?

- Environ une trentaine de réformes. Alors j'imagine les remarques qu'il va y avoir sur le plateau....

- De réformes ? C'est-à-dire des procédures supplémentaires ?

- Oui. A peu près une trentaine de réformes, de procédures supplémentaires. Effectivement, le dialogue social, il va y avoir des remarques sur le dialogue social, mais c'est un dialogue social qui se construit sur davantage de contraintes

... »

Ce dialogue radiophonique illustre une proposition fondamentale que je fais mienne et pourrait en illustrer une seconde, que j'aime à caresser comme hypothèse.

La première proposition n'est pas nouvelle ; elle constitue le fil directeur de votre navigation sur ce site, dont elle inspire le titre même : les acteurs sociaux n'agissent pas en fonction de la réalité brute, mais en fonction des représentations qu'ils se font de cette réalité.

---

<sup>1</sup> Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises

<sup>2</sup> Confédération Française Démocratique du Travail

La seconde proposition que pourrait illustrer ce dialogue, est celle de la « prophétie autorégulatrice » : en agissant en fonction des représentations qu'ils se font de la réalité, les acteurs sociaux contribuent à transformer la réalité pour la rendre conforme à leurs représentations. Leurs actes finissent par leur donner raison.

Ensemble, ces deux propositions aident les représentants du courant constructiviste à expliquer comment la réalité est « socialement construite ».

Défendons la première proposition et comparons la réalité avec la représentation que se fait Vincent de la réalité.

Celle-ci est floue : « une trentaine de réformes ». Qu'est-ce qu'une « réforme » ? Un changement de forme, répond l'étymologie. Vincent l'emploie dans le contexte de la gestion de son entreprise, à propos de l'éventualité de l'embauche. Ce qu'il nous suggère, c'est que l'embauche d'un 50<sup>e</sup> salarié changerait la forme de son entreprise, et pas seulement sa dimension comme c'était le cas du 48<sup>e</sup> ou du 49<sup>e</sup> salarié. Mais tandis que la réforme est généralement connotée positivement par ceux qui l'emploient, Vincent, lui, la présente comme une contrainte : « on » la lui impose. Qui est « on » ? Nous voici renvoyé au contexte politique, qui sied mieux au terme « réforme » que celui de la gestion de l'entreprise. Les réformateurs sont des acteurs politiques qui prônent le changement. Le changement se traduit par des lois. Les lois s'imposent aux citoyens et, partant, aux acteurs privés que sont les entreprises.

Durant la période des « trente glorieuses », en Europe, où dominait idéologiquement le courant social-démocrate, la réforme consistait essentiellement à renforcer par la loi les protections bénéficiant aux plus faibles et, dans le cadre de l'entreprise, à la partie salariée. Depuis le début des années 1980, après la montée en puissance de l'idéologie libérale, ce sont les tenants de cette dernière qui réclament désormais à cor et à cri la « réforme », en lui faisant habiller un contenu totalement contraire. Il ne s'agit plus d'augmenter les protections mais de les diminuer, au nom de la souplesse et de la liberté d'action des chefs d'entreprise. En bref, la réforme d'aujourd'hui consiste souvent à défaire la réforme d'autrefois.

Mais quoi qu'il en soit, à quelque courant qu'ils appartiennent ou qu'ils aient appartenu, à celui qui a renforcé les protections comme à celui qui les défait aujourd'hui, les réformateurs sont toujours fiers d'être ou de se dire réformateurs. Vincent, lui, subit les réformes dont il parle.

L'animateur sent bien ce flou, alors il met Vincent sur la voie en suggérant le terme de « procédure », et Vincent l'accepte comme un noyé s'agrippe à une bouée de sauvetage.

Les procédures dénoncées par Vincent sont en réalité des règles que des réformes antérieures, celles de l'ère social-démocrate, ont déposées par strates successives sur notre droit du travail. Et parmi elles, il s'intéresse particulièrement à celles qui s'appliquent lors de l'embauche d'un 50<sup>e</sup> salarié. Peut-être parle-t-il par synecdoque : Vincent dirait « réformes » pour dire « conséquences des réformes », et même – désignant, dans un redoublement de synecdoque, un contenu encore plus étroit – « conséquences des réformes social démocrates » – puisque les réformes d'aujourd'hui tendraient au contraire à le soulager des règles qu'il redoute. A moins qu'il n'utilise effectivement le mot « réforme » au sens littéral, et dans le champ de la gestion de l'entreprise, pour désigner les modifications que lui-même devrait apporter à la forme de celle qu'il dirige s'il embauchait le 50<sup>e</sup> salarié ; il les apporterait à son

corps défendant, uniquement par ce que la loi les lui imposerait. Le rang occupé par ledit 50<sup>e</sup> hypothétique salarié constitue ce que l'on appelle un « seuil social », c'est-à-dire un niveau d'effectif à partir duquel des règles nouvelles s'appliquent dans l'entreprise. Vincent utilise le terme de manière elliptique : « ...je vais embaucher, et je vais passer ces seuils. ». L'utilisation de l'adjectif démonstratif « ces » montre qu'il s'approprie ou essaie de s'approprier un mot qui ne lui est pas familier.

Ce que l'on peut retenir de la représentation que Vincent se fait de la réalité, c'est qu'elle est tout sauf personnelle. Il n'a pas la moindre idée concrète des contraintes nouvelles dont il s'effraie par avance. Pour lui, sa frayeur se réduit à deux mots, - allez, trois - « réforme », « procédure », « seuil », et surtout un chiffre : trente. Ces mots et ce chiffre lui ont été soufflés par des « conseils ». « Tous les conseils nous disent : surtout, ne passez pas la barre des 50, ... ». Car Vincent n'est visiblement pas un juriste, et qui peut le lui reprocher ? Il est sans doute un technicien. Alors il s'entoure de « conseils », juristes dans le meilleur des cas (avocats, notaires...), ou simplement comptables.

Face à cette représentation, quelle est la vérité formelle, c'est-à-dire que nous disent les textes concernant les obligations des chefs d'entreprise en cas d'embauche d'un cinquantième salarié ?

## La vérité formelle des seuils sociaux

D'abord, prenons un peu de recul : Vincent évoque un seuil social, celui du cinquantième salarié, mais le code du travail en distingue au total dix<sup>3</sup>. Faisons remarquer au passage que Vincent en a déjà franchi deux, et que son problème est celui du troisième. Ces seuils se situent à 11, 20, 50, 200, 250, 300, 500, 1 000, 2 000 et 5 000. Pas moins de 54 articles du code du Travail, pour la seule partie législative, font allusion à ces seuils, ce qui semble donner raison à Vincent. Si une « réforme » = un article du code, Vincent est même largement au-dessous de la réalité. Toutefois, sur ces 54, 18 seulement concernent le seuil de 50.

Notons que certaines clauses fonctionnent « à l'envers » : au lieu d'introduire de nouvelles contraintes au franchissement ascendant d'un seuil, elles accordent un avantage exceptionnel en-deçà de certains seuils. C'est le cas par exemple de l'article L6322-9 qui restreint le droit au congé individuel de formation dans les entreprises de moins de onze salariés, de l'article R1143-1 qui accorde aux entreprises de moins de 300 salariés des moyens financiers particuliers destinés à la promotion de l'égalité professionnelle femmes-hommes, et de l'article L2326-1 qui leur accorde la possibilité de représenter les salariés par une délégation unique.

Certains articles se répètent en se déclinant de manière marginalement différente pour être adaptés à des situations différentes. Exemple : Les articles L6322-54 et L6322-55, qui énoncent les conditions d'obtention d'un congé enseignement-recherche dans les entreprises comptant respectivement plus et moins de 200 salariés, sont les pendants respectifs des

---

<sup>3</sup> Voir le tableau n° 1 : « Les seuils sociaux dans le Code du travail »

articles L6322-7 et L6322-8 concernant le congé individuel de formation. Enfin d'autres articles se complètent mutuellement<sup>4</sup>.

En résumé, le code du Travail reconnaît aux salariés un certain nombre de droits impliquant pour les employeurs des obligations. Mais afin d'épargner les plus petites entreprises et d'en dispenser leurs chefs, ces obligations sont en quelque sorte progressives (par analogie avec la progressivité de l'impôt sur le revenu). Les « seuil sociaux » sont ces normes de taille d'entreprise exprimée en effectif salarié, en-dessous des quels les employeurs peuvent déroger à certaines obligations.

A partir de 11 salariés, le personnel élit des délégués et la taxe de formation professionnelle continue double, passant de 0,55% à 1% de la masse salariale. A l'inverse, au-dessous de ce seuil, l'employeur est dispensé de cotisations sociales sur le salaire de ses apprentis, tandis que le droit au congé individuel de formation est soumis à une ancienneté minimale du salarié dans l'entreprise.

A partir de 20 salariés, l'établissement d'un règlement intérieur dans l'entreprise devient obligatoire, tandis que commence à s'appliquer l'obligation d'employer des personnes handicapées.

Qu'en est-il maintenant du seuil de 50 salariés, qui inquiète particulièrement Vincent ?

## Deux institutions nouvelles dans les bagages du 50<sup>e</sup> salarié

Ce seuil concerne essentiellement la création de nouvelles institutions représentatives du personnel : les délégués syndicaux, les comités d'entreprise (CE), les comités d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (CHSCT), autant de cristallisations de diverses conquêtes sociales qui ont jalonné l'histoire du mouvement ouvrier. La plus ancienne de ces institutions, le comité d'entreprise, portée par le mouvement de la Résistance, a été créée en France par la loi du 16 mai 1946 (dans la foulée de l'ordonnance du 22 février 1945). Le CHSCT est hérité des lois « Auroux » du 23 décembre 1982, lesquelles traduisaient à l'époque la volonté d'une nouvelle majorité politique de gauche d'élargir les droits des salariés dans l'entreprise. Enfin, si le mouvement de mai 1968 a apporté dans son sillage la reconnaissance des sections syndicales d'entreprises, dont l'existence est aujourd'hui indépendante de tout critère de taille, les délégués syndicaux, en revanche ont été institués par une loi du 20 août 2008 dans les entreprises (ou établissements) d'au moins 50 salariés. Mais ce droit ne s'applique que dans la mesure où il existe dans l'entreprise une section syndicale. « Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement d'au moins cinquante salariés, qui constitue une section syndicale, désigne ... un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter auprès de l'employeur » (article L2143-3 du Code du travail). Or, l'article L2142-1 du même code stipule (en substance) que chaque syndicat représentatif « **peut** (c'est moi qui souligne) constituer au sein de l'entreprise ou de l'établissement une section syndicale ... ». Compte tenu de l'état de la mobilisation syndicale dans la France du début du XXI<sup>e</sup> siècle, notamment dans les PME, je ne suis pas sûr que cette clause ait de quoi énormément compliquer la vie de Vincent.

---

<sup>4</sup> Par exemple, les articles L6323-13 et L6315-1 concernant le compte personnel de formation, forment un tout.

En revanche, il est vrai, il n'en est pas de même des deux institutions qui marquent en fait le franchissement du seuil de 50 salariés : le CE et le CHSCT. Leur création n'est pas facultative. « Un comité d'entreprise **est constitué** dans toutes les entreprises employant au moins cinquante salariés » (L2322-1 ; c'est moi qui souligne). Or, elle entraîne en cascade une série d'obligations réputées coûteuses pour le chef d'entreprise. Notons cependant que, dans une entreprise de moins de 300 salariés (le cas chez Vincent) un accord d'entreprise peut permettre de regrouper le CE et le CHSCT en une seule institution (article L2391-1 du Code du travail)<sup>5</sup>.

Comité d'entreprise et CHSCT sont tous deux des structures paritaires, présidées par l'employeur (L2325-1). La mission du premier est double : c'est un organe consultatif permettant aux salariés de s'exprimer sur la politique de l'entreprise d'une part ; c'est un organe chargé d'autre part de l'organisation d'un certain nombre d'œuvres sociales dans l'entreprise. Le second, quant à lui, est un organe consultatif spécialisé dans les questions de sécurité et de conditions de travail. Il est en fait une émanation du comité d'entreprise.

Le chef d'entreprise doit donc en premier lieu organiser tous les 4 ans l'élection des représentants du personnel au comité d'entreprise. Toutefois, il est à noter que cette élection a lieu à la même date que celle des délégués du personnel (L2324-3). En outre, dans une entreprise de moins de 300 salariés (le cas de Vincent pour encore un certain temps), l'employeur peut décider que ces délégués représenteront également le personnel au comité d'entreprise et au CHSCT. C'est le principe de la « délégation unique » (L2326-1). Donc, pas besoin d'élections propres au CE si Vincent n'en veut pas. Bien sûr, il faut organiser l'élection des délégués du personnel, mais Vincent en a l'habitude, depuis qu'il a embauché son onzième salarié. Il n'a pas davantage à organiser un scrutin supplémentaire pour la formation du CHSCT, car les membres salariés de ce comité sont désignés par le CE. En revanche, si Vincent veut se séparer d'un salarié élu à l'un ou l'autre de ces comités, prévenons-le qu'il devra au préalable en demander l'autorisation à son inspecteur du travail (articles L2411-8 et L2412-4 pour le premier, articles L2411-7 et L2412-8 pour le second) ainsi que l'avis du comité d'entreprise (L2421-3). Mais il le sait déjà car cela s'applique à ses délégués du personnel. Et du reste, pourquoi aurait-il besoin de licencier puisqu'il nous dit que les commandes affluent ? Pour faute grave ? Dans ce cas, le salarié peut être mis à pied en attendant la décision de l'inspecteur (L2421-1).

En deuxième lieu, l'employeur doit convoquer (et présider) une réunion du comité d'entreprise tous les deux mois (L2325-14) et du CHSCT au moins une fois par trimestre. (L4614-7). Que se passe-t-il s'il « oublie » ? Rien si les salariés l'oublient également. Dans le cas contraire, c'est-à-dire si la moitié au moins des membres du comité le demandent, le CE peut être convoqué par l'inspecteur du travail et présidé par lui (même source).

## Consultations sur rendez-vous

En troisième lieu – et c'est sans doute le point le plus marquant - dans le cadre de la « mission générale d'information et de consultation » qui est attribuée au comité d'entreprise,

---

<sup>5</sup> Dans la suite de ce texte, les articles du Code du travail seront désignés en abrégés par leur seul numéro : L2391-1 signifiera : « article L2391-1 du Code du travail »

l'employeur doit en permanence être à son écoute. Le Code du travail n'y va pas par quatre chemins : « Les décisions de l'employeur, dit-il, sont précédées de la consultation du comité d'entreprise » (L2323-2). Le CE émet des « avis et des vœux ». En conséquence, l'employeur est censé le consulter systématiquement. Lorsque l'entreprise est une société, l'article L2323-62 stipule d'ailleurs que deux membres du CE assistent de droit aux séances du conseil d'administration ou de surveillance. Cette clause ne s'applique donc qu'aux sociétés possédant un tel organe, donc aux sociétés par actions. Si Vincent dirige une entreprise en nom propre ou une SARL, il n'est pas concerné.

Plus précisément, cette obligation générale implique de distinguer les consultations systématiques des consultations ponctuelles, voire exceptionnelles.

Le rythme des consultations systématiques est principalement annuel. Chaque année, le CE est (doit être) consulté sur les « orientations stratégiques de l'entreprise », la « situation économique et financière » et la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (L2323-6). Or, la consultation du CE sur ces trois thèmes n'a de sens que si ses membres disposent des informations nécessaires pour se prononcer. Et c'est à l'employeur de les réunir en amont et de les mettre à leur disposition.

## Un inventaire impressionnant de données à réunir

Sur le premier thème, cette documentation prend la forme d' « une base de données économiques et sociales, mise régulièrement à jour » et « accessible en permanence aux membres du comité d'entreprise » (L2323-8). Son contenu, précisé par décret, varie en fonction de la taille de l'entreprise (de part et d'autre du seuil de 300 salariés) mais concerne au moins les neuf points suivants :

l'investissement social (emploi, contrats précaires, stages, temps partiel, formation professionnelle et conditions de travail), l'investissement matériel et immatériel ;

l'égalité professionnelle femmes-homme ;

les perspectives financières : fonds propres et endettement de l'entreprise ;

la rémunération des salariés et dirigeants ;

les activités sociales et culturelles ;

la rémunération des financeurs ;

les aides publiques éventuellement perçues par l'entreprise ;

la pratique éventuelle de - ou le recours éventuel à - la sous-traitance ;

les transferts entre entités du groupe le cas échéant ;

Cette base de données prend la forme d'un diagnostic sur la situation actuelle de l'entreprise ; elle doit être régulièrement mise à jour, ce qui implique donc un travail permanent et pas seulement annuel, même si elle « est le support de préparation » de la consultation annuelle (L2323-10).

Concernant le deuxième thème, (L2323-13), le CE doit disposer chaque année des documents qui suivent :

des informations sur l'activité, sur la situation économique et financière de l'entreprise et sur les perspectives pour l'année à venir, informations qui doivent être tenues à la disposition de l'autorité administrative ;

les documents comptables, et pour les sociétés commerciales, tous les documents transmis à l'Assemblée Générale des actionnaires ou associés ;

les informations sur les sommes reçues au titre du crédit d'impôt recherche et du CICE (Crédit d'Impôt Compétitivité Emploi) et, de manière plus générale, les informations relatives à la politique de R&D (Recherche et Développement).

Enfin, pour ce qui est du troisième thème, le chef d'entreprise doit présenter des données sur :

- l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation, des salaires,
- l'accueil des handicapés, stagiaires, apprentis, personnes en CDD<sup>6</sup> et en contrats de mission,
- la situation comparée des femmes et des hommes,
- le plan de formation du personnel, la mise en œuvre de la « professionnalisation » et du compte personnel de formation,
- la durée du travail et le bilan quasi-individuel de ses modalités d'aménagement : heures supplémentaires, travail à temps partiel, période de prise des congés payés,
- les mesures de prévention en matière de sécurité, d'hygiène et de santé (L2323-17).

Certains éléments doivent en outre être communiqués à l'inspection du travail (L2323-8)

## Une impression à relativiser

L'ampleur des informations à réunir est donc impressionnante. On peut cependant remarquer que certains thèmes sont mentionnés plusieurs fois. Ainsi la même base de données peut être utilisée pour alimenter les rapports concernant respectivement les deuxième et troisième thèmes.

De plus, l'obligation de communiquer certaines de ces informations ne s'avère pas essentiellement liée à la l'existence d'un CE et, partant, au franchissement du seuil de 50.

Certaines sont liées au statut juridique : toute société commerciale doit de toute façon présenter un rapport de gestion à l'assemblée générale des actionnaires ou associés (point 2 du deuxième thème). Si Vincent est dans ce cas, le franchissement du seuil de 50 salariés ne changera rien à cette obligation-là.

Au-delà du statut juridique, d'autres de ces obligations sont liées à la structure du capital social : si l'entreprise de Vincent n'est ni une filiale contrôlée par une maison-mère ni une maison-mère contrôlant une ou des filiales, les « transferts entre entités du groupe » (dernière information prévue dans la base de données) ne le concernent pas.

Enfin, Si Vincent n'a pas reçu d'aides publiques, la même base de données s'allège d'un point tandis que saute la troisième et dernière information concernant le deuxième thème. Si Vincent a bénéficié de telles aides (crédit d'impôt recherche, CICE...), il a déjà l'habitude d'en rendre compte directement aux pourvoyeurs publics tout comme il accepte le contrôle par son banquier de l'usage des fonds prêtés.

---

<sup>6</sup> Contrat à Durée Déterminée

L'ensemble de ce travail de documentation permet donc aux représentants des salariés d'être consultés tous les ans dans le cadre du CE qui dispose, pour rendre ses avis, d'un délai minimum de quinze jours (L2323-3). L'employeur « rend compte, en la motivant, de la suite donnée à ces avis et vœux », ce qui implique un travail administratif et donc un coût, d'autant plus élevé, en temps et en argent, que le nombre de questions et avis émanant des représentants du personnel sera élevé et pertinent. Or, on peut supposer que ce nombre lui-même dépend de deux critères : la santé de l'entreprise d'une part, la santé du syndicalisme d'autre part. Ce dernier reflète lui-même un double rapport de forces : au plan national d'abord, qui avancerait que ce rapport est aujourd'hui (printemps 2017) favorable à la partie salariée ? La menace toujours présente du chômage et de la précarité ne favorise guère que les mobilisations désespérées, de dernier recours, lorsque l'emploi est menacé. Le taux de syndicalisation (11% en 2016<sup>7</sup>) est faible en France. Au plan local, le rapport de forces qui se dessine au sein de chaque entreprise semble assez étroitement lié à leur taille. Les salariés se représentent d'autant moins en situation d'opposition de classe face à leur employeur qu'ils sont peu nombreux et qu'ils le côtoient quotidiennement. Si donc l'entreprise de Vincent est en croissance comme il le laisse entendre, si « l'ambiance est bonne » à 49, on ne voit guère pourquoi le passage au 50<sup>e</sup> salarié détériorerait soudainement et magiquement le climat social. Dans ces conditions, si la première consultation du CE peut être traumatisante pour lui comme toutes les premières fois, la deuxième et la troisième risquent fort de s'avérer très formelles pour ne pas dire « ronronnantes ».

Outre la consultation annuelle, l'employeur doit, après chaque élection au CE, soit tous les 4 ans, communiquer à ce dernier une documentation portant sur l'organisation de l'entreprise : statut juridique, perspectives économiques, répartition du capital et, le cas échéant, position au sein d'un groupe (L2323-28). En, l'absence de telles relations de groupe, et notamment dans le cas d'une PME familiale comme, vraisemblablement, celle de Vincent, on peut supposer que ce rapport demeurera succinct.

Les autres consultations sont ponctuelles, quand elles ne relèvent pas de circonstances exceptionnelles. Elles accompagneront les grandes décisions stratégiques que prendra Vincent en fonction des événements, et ce pour le meilleur (la croissance, l'innovation, le développement) et pour le pire (les difficultés financières).

Notons par exemple qu'il devra consulter le CHSCT pour la rédaction du règlement intérieur de l'entreprise (L4612-12), qui est de toute façon obligatoire depuis l'embauche par Vincent de son 20<sup>e</sup> salarié (L1311-2). Il devra également informer les membres de ce comité des visites de l'inspection du travail (L4612-7).

Le comité d'entreprise, quant à lui, doit être consulté avant tout projet de restructuration et de compression d'effectif, de concentration (L2323-33 et L2323-34), d'offre publique d'acquisition (L2323-35), de dépôt de toute demande d'ouverture de procédure de redressement judiciaire (L2323-48).

De plus, le comité d'entreprise et le CHSCT seront pareillement consultés avant tout projet « important » d'introduction de nouvelles technologies (L4612-9 et L4612-10 pour le CHSCT), surtout s'il est susceptible d'affecter l'emploi (L2323-29 et 2323-30 pour le CE), à

---

<sup>7</sup> Dares Analyses n° 25, cité par Guillaume Duval : « La Grande faiblesse du syndicalisme français », *Alternatives économiques*, n° 359 – juillet-août 2016.

propos de tout problème ponctuel intéressant les conditions de travail (L2323-46 pour le CE) et avant toute décision influant sur les conditions de travail (L4612-8-1 pour le CHSCT). Il reste cependant que la consultation peut n'être que formellement double puisque les membres du CHSCT sont eux-mêmes membres du CE.

Enfin, le droit d'alerte permet au CE de demander à l'employeur des explications en cas de présomption de détérioration de la situation économique de l'entreprise (L2323-50) ou d'aggravation de la précarité de l'emploi (L2323-58).

Dans tous les cas, que ce soit pour le meilleur ou pour le pire, on a affaire à des décisions graves, dont on comprend qu'elles aient de quoi troubler le sommeil des dirigeants, indépendamment de la présence ou de l'absence d'un comité d'entreprise. Le caractère exceptionnel de ces décisions fait qu'elles n'augmentent ni la fréquence – de toute façon annuelle - des consultations du CE, ni la quantité de données à présenter puisque – du moins peut-on raisonnablement le supposer - celles qui éclairent ces situations et ces décisions exceptionnelles sont contenues dans la documentation présentée annuellement, voire dans la base de données permanente. De plus, on imagine mal qu'un chef d'entreprise, confronté à ces circonstances exceptionnelles, prenne ces décisions exceptionnelles sans informer un certain nombre d'autres acteurs que le CE, ce qui permet de relativiser la consultation de celui-ci dans l'ordre des traumatismes.

## Combien ça coûte ?

La seconde mission du comité d'entreprise consiste en l'organisation des œuvres sociales et culturelles au bénéfice des salariés, de leurs familles et des stagiaires (L2323-83). Ces œuvres sont financées par une contribution de l'employeur. Combien ? Le code du travail ne le précise pas. L'article L2323-86, qui ne renvoie à aucun autre article d'ordre réglementaire, établit simplement un rapport entre cette contribution et les « dépenses sociales » que l'entreprise effectuait avant la création du comité d'entreprise. « *La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer des institutions sociales du comité d'entreprise ne peut, en aucun cas, être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours des trois dernières années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles par le comité d'entreprise, à l'exclusion des dépenses temporaires lorsque les besoins correspondants ont disparu.* » De la même façon, il établit, sans le quantifier, un rapport minimal entre ces dépenses et la masse salariale de l'entreprise, interdisant une diminution de ce rapport avec le temps ou à la suite de la création du CE. « *Le rapport de cette contribution au montant global des salaires payés ne peut non plus être inférieur au même rapport existant pour l'année de référence définie au premier alinéa.* ». Autrement dit, si la masse salariale augmente, la contribution doit augmenter également. Si les mots ont un sens, le financement d'un comité d'entreprise nouvellement créé ne constitue donc pas systématiquement une dépense nouvelle pour l'employeur. L'embauche du 50<sup>e</sup> salarié augmente, certes, le rapport entre la masse salariale et l'ancien montant des dépenses sociales, quand elles existaient. Ces dépenses devraient donc en théorie augmenter de 1/50, soit 2%.

A cette contribution patronale aux œuvres sociales et culturelles du CE s'ajoute la subvention que l'employeur devra lui verser chaque année pour son fonctionnement, et qui représente 0,2% de la masse salariale de l'entreprise (L2325-43).

Mais ces contributions monétaires n'épuisent pas la totalité des coûts induit par l'existence d'un CE et d'un CHSCT pour l'employeur. Ils découlent aussi de l'application des droits reconnus aux représentants du personnel au sein de ces deux comités. Ce sont les heures de délégation : le principe est que ces représentants peuvent utiliser leur temps de travail pour se consacrer à l'exercice de leur mandat.

En ce qui concerne les membres du comité d'entreprise, ce temps est limité à 20 heures par mois (L2325-6) Entre 50 et 74 salariés, le nombre de représentants est de 6 : 3 titulaires et 3 suppléants (R2324-1). Toutefois, les heures de délégation ne sont reconnues qu'aux membres titulaires (L2325-6). Donc, pour une entreprise de 50 salariés (cas correspondant à la problématique de Vincent : dois-je embaucher le 50<sup>e</sup> salarié ?), le volume horaire de travail mensuel (sans heures supplémentaires) est théoriquement :

$$50 \text{ salariés} \times 35 \text{ heures par semaine} \times 52 \text{ semaines par an} / 12 \text{ mois} = 50 \times 35 \times 52 / 12$$

Le nombre maximal d'heures de délégation est :

$$3 \text{ titulaires} \times 20 \text{ heures} = 60 \text{ heures}$$

Le coût du travail peut donc être augmenté au maximum de :

$$(3 \times 20) / (50 \times 35 \times 52 / 12) = (3 \times 20 \times 12) / (50 \times 35 \times 52) = 0,0075, \text{ soit } 0,75\%$$

Pour ce qui est des membres du CHSCT, ces heures de délégation sont limitées à 2 par mois (jusqu'à 99 salariés) et pour chacun des représentants (L4614-3). Jusqu'à 199 salariés inclus, il y a 3 représentants salariés, dont un cadre (R4613-1). Limité au temps de réunion, le coût de cette délégation pour une entreprise de 50 salariés peut donc être estimé à :

$(3 \times 2) / (50 \times 35 \times 52 / 12) = (3 \times 2 \times 12) / (50 \times 35 \times 52) = 72 / 91\,000 = 0,079\%$ , chiffre à majorer, il est vrai, pour tenir compte de la présence d'un cadre parmi les 3 représentants salariés. Pour être tout à fait honnête il faudrait de surcroît prendre en compte le temps passé aux réunions, aux enquêtes consécutives à des accidents du travail, à la prévention, également pris sur le temps de travail (L4614-6).

Il conviendrait aussi d'ajouter à ces coûts ceux qui résultent de l'obligation faite à l'employeur de mettre un local à la disposition du CE (L2325-12), de former les membres titulaires élus pour la première fois, tant au CE (L2325-44) qu'au CHSCT (L4614-14 et L4614-16). Si la formation en tant que telle est financée par le CE (et non par l'employeur directement), le temps de formation est pris sur le temps de travail, ce qui en augmente le coût. La durée maximale du stage étant de cinq jours, et cette formation devant être renouvelée tous les 4 ans, cela représente, dans le cas de Vincent, 35 heures x 3 membres titulaires, soit 105 heures l'année de création du comité d'entreprise. Le coût du travail serait donc théoriquement encore augmenté de  $105 / (50 \times 35 \times 52) = 105 / 91\,000$ , soit 0,12%. Notons que la formation des membres du CHSCT est prévue dans les mêmes conditions (durée, nombre de représentants). On peut donc estimer à  $2 \times 0,12 = 0,24\%$  le coût total de la formation sur 4 ans, et ce en supposant que tous les représentants demandent effectivement à bénéficier de la totalité de leurs droits. En « régime de croisière, ce coût serait réparti sur les 4 années puisque l'opération ne se produirait que tous les 4 ans.

Enfin, le comité d'entreprise peut se faire assister dans certains cas d'un expert de son choix mais rémunéré par l'entreprise (L2325-35). Toutefois, cette assistance n'est ni obligatoire ni permanente : elle a lieu dans des cas exceptionnels, ceux-là même qui justifient les différentes consultations ponctuelles ou exceptionnelles évoquées précédemment d'une

part ; elle a lieu, il est vrai, d'autre part, au moins une fois par an, dans le cadre de la consultation annuelle obligatoire du CE.

## De la vérité formelle à la connaissance réelle

La défense annoncée de la première proposition impliquait une comparaison entre la réalité et la représentation que se fait Vincent de la réalité. J'ai évidemment conscience que l'analyse du Code du travail, bien loin d'épuiser la connaissance de la « réalité », n'en constitue elle-même qu'une représentation particulière, par nature formelle. Il conviendrait évidemment de la compléter par l'observation du vécu des institutions représentatives du personnel dans les entreprises. J'en appelle à toutes les contributions qui pourraient aller dans ce sens, qu'elles confirment, nuancent ou infirment les inductions auxquelles j'ai pu procéder ici.

Ce premier travail d'exégèse permet-il au moins, sinon de conclure, du moins de conforter la seconde proposition, c'est-à-dire, pour rappel, l'hypothèse selon laquelle, en agissant d'après les représentations qu'ils se font de la réalité, les acteurs sociaux contribuent à rendre cette réalité conforme à leurs représentations ?

## L'influence sur l'embauche

Il ne s'agit pas de nier le caractère contraignant que peuvent contenir pour les employeurs les obligations qui leur incombent au franchissement des seuils sociaux, et notamment de celui évoqué par Vincent. Il s'agit de les relativiser. On pourrait s'attendre à ce que leurs conseillers juridiques remplissent un rôle pédagogique auprès d'eux, en tentant de les rassurer au lieu de les inquiéter. Visiblement, ceux dont Vincent s'est entouré ne semblent pas avoir mis l'accent sur cet aspect de leur métier. Si jamais l'ensemble de ces acteurs sociaux que sont les conseillers juridiques des entrepreneurs se comportaient de la même manière, on assisterait à une manifestation supplémentaire du phénomène de la « prophétie auto-réalisatrice » : des acteurs qui s'inspirent dans leur action d'une représentation fautive, peuvent par leur action modifier la réalité en la rendant conforme à ladite représentation, ce qui leur donne raison après coup. Si les membres d'une profession influente auprès des employeurs sont persuadés que les seuils sociaux constituent un frein à l'embauche, ils exerceront sur ces employeurs une influence qui tendra à les décourager de franchir ces seuils. Ils n'auront plus qu'à constater ensuite que l'existence des seuils sociaux freine effectivement l'embauche, et donc qu'ils avaient raison. CQFD.

Or, une étude, certes ancienne, de l'Insee<sup>8</sup>, dément tout lien négatif entre les seuils sociaux et l'embauche. Un graphique relie la proportion d'entreprises ayant augmenté leurs effectifs entre 2005 et 2006 et la taille des entreprises en nombre de salariés. Ce graphique ne montre pas de rupture de part et d'autres des seuils de 10, 20 et 50 salariés. Autrement dit, sous réserve que ce résultat soit confirmé par d'autres études plus récentes, la réalité semble accumuler les démentis : i les employeurs embauchent autant le 50<sup>e</sup> que le 49<sup>e</sup> salarié, c'est que, globalement, ils ne craignent pas les seuils sociaux : Vincent ne serait pas représentatif de sa « classe ». Cela montrerait que la représentation que ces employeurs se font du passage

---

<sup>8</sup> Insee Analyses n° 2, décembre 2011, citée par *Alternatives économiques*, n° 337 – juillet-août 2014.

des seuils sociaux n'est pas celle que l'on croit. Autrement dit, cela contredirait une cascade de représentations, une « représentation au second degré »<sup>9</sup> : la représentation que l'on se fait de la représentation que les employeurs se font des seuils sociaux serait fausse.

Mais qui est « on » ? Qui porte cette représentation ?

Cette représentation au second degré est d'abord véhiculée par les élites libérales qui conseillent à la fois les employeurs de ne pas franchir les seuils et les gouvernants de les remettre en cause, en arguant de ce que ces seuils seraient des freins à l'embauche, et dont les « prophéties », si elles étaient efficaces, seraient « auto-réalisatrices ».

Cette représentation au second degré est ensuite portée par leurs opposants qui, attachés, eux, aux protections sociales que symbolisent les seuils sociaux, craignent, à tort ou à raison, apparemment à tort, l'influence de ces élites libérale, et le caractère auto-réalisateur de leurs prophéties.

---

<sup>9</sup> Cf ; André Métral, *Le second degré des représentations*, Editions Universitaires Européenne », 2016.

Tableau n° 1. Les seuils sociaux dans le Code du travail

Seuil	Thème	Clause	Source
10	Représentativité syndicale	En vue de mesurer l'audience des organisations syndicales auprès des salariés des entreprises de moins de onze salariés, ..., un scrutin est organisé au niveau régional tous les quatre ans. ...	L2122-10-1
	Délégués du personnel	Le personnel élit des délégués dans tous les établissements d'au moins onze salariés.	L2312-1
	Apprentissage et cotisations sociales	... II. - Pour les employeurs inscrits au répertoire des métiers, ainsi que pour ceux employant moins de onze salariés au 31 décembre précédant la date de conclusion du contrat, non compris les apprentis, l'employeur est exonéré de la totalité des cotisations sociales patronales et salariales d'origine légale et conventionnelle, à l'exclusion de celles dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles. ...	L6243-2
	CIF	Pour bénéficier d'un congé individuel de formation, le salarié d'une entreprise artisanale de moins de onze salariés doit justifier d'une ancienneté minimale en qualité de salarié, déterminée par décret en Conseil d'Etat. ...	L6322-5
	CIF	Dans les entreprises de moins de onze salariés, l'autorisation accordée à la demande de congé individuel de formation peut être différée lorsqu'elle aboutit à l'absence simultanée, au titre du congé individuel de formation, d'au moins deux salariés de l'entreprise.	L6322-9
	Financement de la formation continue	L'employeur de moins de onze salariés verse à l'organisme collecteur paritaire agréé désigné par l'accord de la branche dont il relève ou, à défaut, à l'organisme collecteur paritaire agréé au niveau interprofessionnel un pourcentage minimal du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours s'élevant à 0,55 %.	L6331-2
	Financement de la formation continue	Sous réserve de l'article L. 6331-10, l'employeur d'au moins onze salariés verse à l'organisme collecteur paritaire agréé désigné par l'accord de la branche dont il relève ou, à défaut, à l'organisme collecteur paritaire agréé au niveau interprofessionnel un pourcentage minimal du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours s'élevant à 1 % ...	L6331-9
20	Règlement intérieur	L'établissement d'un règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises ou établissements employant habituellement au moins vingt salariés.	L1311-2
20	Handicap	Toute entreprise qui occupe au moins vingt salariés au moment de sa création ou en raison de l'accroissement de son effectif dispose, pour se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi, d'un délai déterminé par décret qui ne peut excéder trois ans	L5212-4
50	Licenciement	Plan de sauvegarde de l'emploi ; licenciement d'au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours	L1233-61

Délégué syndical	Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement d'au moins cinquante salariés, qui constitue une section syndicale, désigne ... un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter auprès de l'employeur.	L2143-3
Délégué syndical	Dans les établissements qui emploient moins de cinquante salariés, les syndicats représentatifs dans l'établissement peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel comme délégué syndical.	L2143-6
Comité d'entreprise	Un comité d'entreprise est constitué dans toutes les entreprises employant au moins cinquante salariés	L2322-1
Comité d'entreprise	Les membres titulaires du comité d'entreprise élus pour la première fois bénéficient, ... d'un stage de formation économique d'une durée maximale de cinq jours ... Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. ... Le financement de la formation économique est pris en charge par le comité d'entreprise.	L2325-44
Comité d'entreprise-salarié protégé	Le licenciement d'un membre élu du comité d'entreprise, titulaire ou suppléant, ou d'un représentant syndical au comité d'entreprise, ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail. ...	L2411-8
	Idem CHSTCT	L2411-14
Idem CDD	La rupture du contrat de travail à durée déterminée d'un membre élu du comité d'entreprise avant l'échéance du terme en raison d'une faute grave ou de l'inaptitude constatée par le médecin du travail, ou à l'arrivée du terme lorsque l'employeur n'envisage pas de renouveler un contrat comportant une clause de renouvellement, ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail. ...	L2412-4
	Idem CHSTCT	L2412-7
	Le licenciement envisagé par l'employeur d'un délégué du personnel ou d'un membre élu du comité d'entreprise titulaire ou suppléant, d'un représentant syndical au comité d'entreprise ou d'un représentant des salariés au comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail est soumis au comité d'entreprise, qui donne un avis sur le projet de licenciement. ...	L2421-3
Comité d'entreprise - obligations de l'employeur	Dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise mentionnée à l'article L. 2323-15, l'employeur communique au moins une fois par an au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, s'ils existent, un bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise. Il communique également ce bilan aux délégués syndicaux de l'entreprise.	L3123-15
Comité d'entreprise -	L'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, s'ils existent, du nombre de demandes de dérogation individuelle à la durée minimale de	L3123-16

obligations de l'employeur	travail mentionnée au premier alinéa de l'article L. 3123-7 qui sont accordées sur le fondement des deux derniers alinéas du même article L. 3123-7.	
CHS-CT	Les entreprises d'au moins cinquante salariés mettent en place un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans leurs établissements d'au moins cinquante salariés et, lorsqu'elles sont constituées uniquement d'établissements de moins de cinquante salariés, dans au moins l'un d'entre eux. Tous les salariés de ces entreprises sont rattachés à un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. ...	L4611-1
Participation	Les entreprises employant habituellement au moins cinquante salariés pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois derniers exercices, garantissent le droit de leurs salariés à participer aux résultats de l'entreprise au titre du troisième exercice.	L3322-2
Contrat de génération Plan d'action pour l'emploi	Les entreprises dont l'effectif est compris entre cinquante et moins de trois cents salariés ... sont soumises à une pénalité, dans les conditions prévues à l'article L. 5121-14, lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord collectif d'entreprise ou de groupe conclu dans les conditions prévues aux <a href="#">articles L. 5121-10 et L. 5121-11</a> ou lorsque, à défaut d'accord collectif, attesté par un procès-verbal de désaccord dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux, l'employeur n'a pas élaboré un plan d'action dans les conditions prévues à <a href="#">l'article L. 5121-12</a> ou lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord de branche étendu conclu dans les conditions prévues aux articles L. 5121-10 <sup>10</sup> et L. 5121-11 <sup>11</sup> .	L5128-8
Entretien professionnel	... Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque, au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures mentionnées aux 1° à 3° du présent II, son compte personnel est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13.	L6315-1
Compte personnel de formation	Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque le salarié n'a pas bénéficié, durant les six ans précédant l'entretien mentionné au II de l'article L. 6315-1, des entretiens prévus au I du même article et d'au moins deux des trois mesures mentionnées aux 1°, 2° et 3° du II dudit article, cent heures de formation supplémentaires sont inscrites à son compte ou cent trente heures pour un salarié à temps partiel, .... ...	L6323-13
Formation continue	Les employeurs d'au moins cinquante salariés ne peuvent être regardés comme s'étant conformés aux dispositions du présent chapitre que si, ayant satisfait à l'obligation prévue à l'article L. 6331-9, ils justifient que le comité d'entreprise a délibéré sur	L6331-12

<sup>10</sup> Loi n° 2015-994 du 17 août 2015-art 19(V)

<sup>11</sup> Loi n°2013-185 du 1er mars 2013 – art.1

		les problèmes propres à l'entreprise, relatifs à la formation professionnelle continue dans les conditions prévues aux articles L. 2323-33 à L. 2323-39. ...	
200	Activité syndicale	Dans les entreprises ou établissements d'au moins deux cents salariés, l'employeur met à la disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués.	L2142-8
		Dans les établissements d'au moins deux cents salariés, lorsque plusieurs salariés remplissant les conditions requises demandent un congé individuel de formation, l'autorisation accordée à certaines demandes peut être différée afin que le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de ce congé ne dépasse pas 2 % de l'effectif total de cet établissement.	L6322-7
		Dans les établissements de moins de deux cents salariés, l'autorisation accordée à la demande individuelle de formation peut être différée si le nombre d'heures de congé demandées dépasse 2 % du nombre total des heures accomplies dans l'année. ...	L6322-8
	Congé d'enseignement ou de recherche	Dans les établissements d'au moins deux cents salariés, lorsque plusieurs salariés demandent un congé d'enseignement ou de recherche, l'autorisation accordée à certaines demandes peut être différée afin que le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de ce congé ne dépasse pas 2 % de l'effectif total de cet établissement.	L6322-54
	Congé d'enseignement ou de recherche	Dans les établissements de moins de deux cents salariés, l'autorisation accordée à certaines demandes peut être différée si le nombre d'heures de congé demandées dépasse 2 % de l'effectif total des heures de travail accomplies dans l'année ...	L6322-55
250	Service social du travail	Un service social du travail est organisé dans tout établissement employant habituellement au moins deux cent cinquante salariés.	L4631-1
300	Délégué syndical	Dans les entreprises de moins de trois cents salariés et dans les établissements appartenant à ces entreprises, le délégué syndical est, de droit, représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement. ...	L2143-22
	Délégation unique	Dans les entreprises de moins de trois cents salariés, l'employeur peut décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail... <sup>12</sup>	L2326-1
	Regroupement des institutions représentatives du personnel	Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, un accord peut prévoir le regroupement des délégués du personnel, du comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou de deux de ces institutions représentatives au sein d'une instance exerçant l'ensemble des	L2391-1

<sup>12</sup> Loi n° 2015-994 du 17 août 2015-art 13

		attributions des institutions faisant l'objet du regroupement.	
Non-discrimination		les employés chargés des missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les cinq ans	L1131-2
Base de données CE		Le contenu de ces informations est déterminé par un décret en Conseil d'Etat et peut varier selon que l'entreprise compte plus ou moins de trois cents salariés. Il peut être enrichi par un accord de branche ou d'entreprise ou, le cas échéant, un accord de groupe, en fonction de l'organisation et du domaine d'activité de l'entreprise.	L2323-8
Infos sociales CE		Un décret en Conseil d'Etat précise le contenu des informations prévues au présent paragraphe, qui peut varier selon que l'entreprise compte plus ou moins de trois cents salariés.	L2323-19
Bilan social		Dans les entreprises et organismes mentionnés au premier alinéa de l'article <a href="#">L. 2321-1</a> ainsi que dans les entreprises mentionnées à l'article L. 2323-27, la consultation prévue à l'article <a href="#">L. 2323-15</a> porte, en outre, sur le bilan social de l'entreprise lorsque l'entreprise compte plus de trois cents salariés. A cette fin, l'employeur met à la disposition du comité d'entreprise, dans les conditions prévues à l'article <a href="#">L. 2323-9</a> , les données relatives à ce bilan social. ...	L2323-20 et suiv.
CE		Consultation trimestrielle du CE	L2323-60
CE		Réunion mensuelle du CE au lieu de bi-mensuelle	L2325-14
Commission CE		Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, le comité d'entreprise constitue une commission de la formation. ...	L2325-26
Commission CE		Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, une commission d'information et d'aide au logement des salariés est créée au sein du comité d'entreprise.	L2325-27
Commission CE		Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, une commission de l'égalité professionnelle est créée au sein du comité d'entreprise. ...	L2325-34
Expert technique-CE		Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, le comité d'entreprise peut recourir à un expert technique à l'occasion de tout projet important dans les cas énumérés aux articles L. 2323-29 et L. 2323-30 et en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle. ...	L2325-38
Regroupement des institutions représentatives		Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, un accord peut prévoir le regroupement des délégués du personnel, du comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou de deux de ces institutions représentatives au sein d'une instance exerçant l'ensemble des attributions des institutions faisant l'objet du regroupement.	L2391-1

		...	
500	Délégué syndical	Dans les entreprises d'au moins cinq cents salariés, tout syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical supplémentaire ...	L2143-4
	Nbre de CHSCT	Dans les établissements d'au moins cinq cents salariés, le comité d'entreprise détermine, en accord avec l'employeur, le nombre des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail devant être constitués, eu égard à la nature, la fréquence et la gravité des risques, aux dimensions et à la répartition des locaux ou groupes de locaux, au nombre des travailleurs occupés dans ces locaux ou groupes de locaux ainsi qu'aux modes d'organisation du travail ...	L4613-4
1 000	Commission CE	Dans les entreprises d'au moins mille salariés, une commission économique est créée au sein du comité d'entreprise ou du comité central d'entreprise. ...	L2325-23
	Comité d'entreprise européen	Pour l'application du présent titre, on entend par entreprise de dimension communautaire l'entreprise ou l'organisme qui emploie au moins mille salariés dans les Etats membres de la Communauté européenne ou de l'Espace économique européen et qui comporte au moins un établissement employant au moins cent cinquante salariés dans au moins deux de ces Etats	L2341-1
2000	Délégué syndical	Dans les entreprises d'au moins deux mille salariés comportant au moins deux établissements d'au moins cinquante salariés chacun, chaque syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical central d'entreprise, distinct des délégués syndicaux d'établissement. ...	L2143-5
	Sécurité	L'étendue de l'obligation d'information et de formation à la sécurité varie selon la taille de l'établissement, la nature de son activité, le caractère des risques qui y sont constatés et le type d'emploi des travailleurs.	L4141-3
5 000	Handicap	Tout établissement ou groupe d'établissements appartenant à une même activité professionnelle de plus de cinq mille salariés assure, après avis médical, le ré-entraînement au travail et la rééducation professionnelle de ses salariés malades et blessés.	L5213-5

## Renvoi à la négociation collective

Seuil	Thème	Clause	source
	Présence syndicale	Mise à disposition de salariés auprès d'organisations syndicales ou d'associations d'employeurs	L2135-8
	Comité d'entreprise	<p>Un accord d'entreprise, conclu dans les conditions prévues à l'article <a href="#">L. 2232-12</a>, peut définir :</p> <p>1° Les modalités des consultations récurrentes du comité d'entreprise prévues aux sous-sections 3 et 4 de la présente section ;</p> <p>2° La liste et le contenu des informations récurrentes prévues aux sous-sections 3, 4 et 6, à l'exception des documents comptables mentionnés à l'article <a href="#">L. 2323-13</a> et des données mentionnées au 2° de l'article <a href="#">L. 2323-17</a> ;</p> <p>3° Le nombre de réunions annuelles du comité d'entreprise prévues à l'article <a href="#">L. 2325-14</a>, qui ne peut être inférieur à six.</p> <p>L'accord d'entreprise peut également définir les délais dans lesquels les avis du comité d'entreprise mentionnés au troisième alinéa de l'article L. 2323-3 sont rendus.</p>	L2323-7
	Base de données CE	Le contenu de ces informations est déterminé par un décret en Conseil d'Etat et peut varier selon que l'entreprise compte plus ou moins de trois cents salariés. Il peut être enrichi par un accord de branche ou d'entreprise ou, le cas échéant, un accord de groupe, en fonction de l'organisation et du domaine d'activité de l'entreprise.	L2323-8
	Regroupement des institutions représentatives du personnel	Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, un accord peut prévoir le regroupement des délégués du personnel, du comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou de deux de ces institutions représentatives au sein d'une instance exerçant l'ensemble des attributions des institutions faisant l'objet du regroupement.	L2391-1

## Renvoi au règlement

Seuil	Thème	Clause	source
	Ch.V Congés et formation économique, sociale et syndicale des salariés appelés à exercer des fonctions syndicales.		L2145-4
	Délégués du personnel - nombre		L2314-1
	Participation aux résultats – modalités de calcul de l'effectif		L3322-8
	Modalités d'application du compte-pénibilité		L4162-22
	CHS-CT		L4611-8
	Conditions de fonctionnement des services de santé au travail		L4622-17
	Obligation d'emploi des travailleurs handicapés		L5213-22
	Fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés		L5214-5
	Pour bénéficier d'un congé individuel de formation, le salarié d'une entreprise artisanale de moins de onze salariés doit justifier d'une ancienneté minimale en qualité de salarié, déterminée par décret en Conseil d'Etat.		L6322-5
	Compte personnel de formation entre d'au moins 50 salariés		L6323-13
	Modalités de financement de la formation continue entre – de 11 salariés		L6331-2
	Délais dans lesquels les avis du CE sont rendus		L2323-3
	Contenu de la base de données accessible aux membres du CE		L2323-8
	Contenu des informations à communiquer au CE		L2323-14 L2323-19
300	Contenu de la consultation trimestrielle du CE		L2323-61
	Conditions d'organisations des activités sociales et culturelles par le CE		L2323-83
	Nombre de représentants du personnel au CE		L2324-1
	Commission des marchés au sein du CE		L2325-34-1

Composition du CHSCT	L4613-2
----------------------	---------

Qu'en est-il maintenant des obligations qui s'imposent à tous les employeurs, quelle que soit la taille de leur entreprise ?

Thème	Clause	source
Contrôle de la durée du travail	Lorsque tous les salariés occupés dans un service ou un atelier ne travaillent pas selon le même horaire collectif, l'employeur établit les documents nécessaires au décompte de la durée de travail, des repos compensateurs acquis et de leur prise effective, pour chacun des salariés concernés. Les délégués du personnel peuvent consulter ces documents.	L3171-2
Risques professionnels	I.-L'employeur déclare...les facteurs de risques professionnels liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail, susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé auxquels les travailleurs susceptibles d'acquérir des droits au titre d'un compte personnel de prévention de la pénibilité,... sont exposés au-delà de certains seuils, ...	L4161-1
Santé au travail	Les employeurs relevant du présent titre organisent des services de santé au travail.	L4622-1
Santé-sécurité	Les attestations, consignes, résultats et rapports relatifs aux vérifications et contrôles mis à la charge de l'employeur au titre de la santé et de la sécurité au travail comportent des mentions obligatoires déterminées par voie réglementaire.	L4711-1
Handicap	Tout employeur emploie, dans la proportion de 6 % de l'effectif total de ses salariés, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés, mentionnés à l'article L. 5212-13.	L5212-2
Formation professionnelle	— A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. ... II. — Tous les six ans, l'entretien professionnel mentionné au I du présent article fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. ...	L6315-1

Seuil	Thème	Clause	source
10	Représentativité syndicale	Pas d'obligation particulière pour les entreprises concernées	R2122-8 à R2122-11
50	Délégués syndicaux	Dans les entreprises, le nombre des délégués syndicaux est fixé comme suit : 1° De 50 à 999 salariés : 1 délégué ; 2° De 1 000 à 1 999 salariés : 2 délégués ; 3° De 2 000 à 3 999 salariés : 3 délégués ; 4° De 4 000 à 9 999 salariés : 4 délégués ; 5° Au-delà de 9 999 salariés : 5 délégués	R2143-2
300	Egalité professionnelle	Toute entreprise de moins de trois cents salariés peut conclure avec l'Etat une convention lui permettant de recevoir une aide financière afin de faire procéder à une étude portant sur : 1° Sa situation en matière d'égalité professionnelle ; 2° Les mesures à prendre pour rétablir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.	R1143-1
	Délégués du personnel	Le nombre des délégués du personnel prévu à l'article L. 2314-1 est fixé comme suit : 1° De 11 à 25 salariés : un titulaire et un suppléant ; 2° De 26 à 74 salariés : deux titulaires et deux suppléants ; 3° De 75 à 99 salariés : trois titulaires et trois suppléants ; 4° De 100 à 124 salariés : quatre titulaires et quatre suppléants ; 5° De 125 à 174 salariés : cinq titulaires et cinq suppléants ; 6° De 175 à 249 salariés : six titulaires et six suppléants ; 7° De 250 à 499 salariés : sept titulaires et sept suppléants ; 8° De 500 à 749 salariés : huit titulaires et huit suppléants ; 9° De 750 à 999 salariés : neuf titulaires et neuf suppléants ; 10° A partir de 1 000 salariés : un titulaire et un suppléant par tranche supplémentaire de 250 salariés	R2314-1
	Délégués du personnel	Dans les cas prévus aux articles L. 2313-13 et L. 2313-16, le nombre de délégués pendant la durée de la période où il n'y a pas de comité d'entreprise ou de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, est fixé comme suit : 1° De 50 à 74 salariés : 3 titulaires et 3 suppléants ; 2° De 75 à 99 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants ; 3° De 100 à 124 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants ; 4° De 125 à 149 salariés : 6 titulaires et 6 suppléants ; 5° De 150 à 174 salariés : 7 titulaires et 7 suppléants ; 6° De 175 à 199 salariés : 8 titulaires et 8 suppléants.	R2314-2