

## Séance du vendredi 15 mars 2019

**« La réglementation du travail est-elle adaptée  
aux petites entreprises ? »**

Intervenants :

**Paul-Henri ANTONMATTEI, Sébastien ROUX et Eric SCHERRER**

# ***Programme – Déroulé du séminaire***

- **Introduction par Jean-Emmanuel RAY**
- **Partie I : Spécificités des entreprises de moins de 50 salariés et adaptation du contexte législatif**
  - ❖ A – Portrait des petites entreprises en France par *Sébastien Roux*
  - ❖ B – Adaptation du contexte législatif pour les petites entreprises par *Paul-Henri Antonmattei*
  - ❖ C – Focus terrain : état des lieux du dialogue social dans les TPE par *Éric Scherrer*
- **Partie II : Quels sont les freins au développement des petites entreprises ?**
  - ❖ A – Des freins juridiques qui subsistent malgré l'évolution récente du contexte législatif par *Paul-Henri Antonmattei*
  - ❖ B – Freins économiques par *Sébastien Roux*
  - ❖ C – Des difficultés de recrutements et d'accompagnement par *Éric Scherrer*
- **Partie III : Quelles propositions pour adapter la réglementation du travail aux petites entreprises?**
  - ❖ A – En matière économique : retour sur le groupe d'experts chargé d'apprécier les effets économiques et sociaux de l'extension par *Sébastien Roux*
  - ❖ B – En matière juridique par *Paul-Henri Antonmattei*
  - ❖ C – Promouvoir une législation pragmatique pour une meilleure appropriation des réformes par *Eric Scherrer*
- **Échanges avec la salle**
- **Clôture des débats par Gilbert Cette**

# Introduction

*Jean-Emmanuel RAY*  
**Co-président du séminaire**

Professeur à l'École de Droit de Paris 1 Sorbonne  
et à Sciences Po Paris

## Interventions croisées en 3 parties

**Paul-Henri Antonmattei**

*Professeur de droit à l'Université de Montpellier*

**Sébastien Roux**

*Chef du département des études économiques à l'INSEE,  
Chercheur associé au CREST et à l'INED*

**Éric Scherrer**

*Président SECI-UNSA,  
Négociateur de branche*

## *Partie I : Spécificités des entreprises de moins de 50 salariés et adaptation du contexte législatif*

- ❖ A – Portrait des petites entreprises en France par *Sébastien Roux*
- ❖ B – Adaptation du contexte législatif pour les petites entreprises par *Paul-Henri Antonmattei*
- ❖ C – Focus terrain : état des lieux du dialogue social dans les TPE par *Eric Scherrer*

## *A – Portrait des petites entreprises en France*

- Définition : « entreprises » vs « unités légales »
- Poids dans l'économie des petites entreprises
- Principales caractéristiques : secteur, autonomie, âge
- Quelle contribution à la croissance de l'emploi ?
- Productivité, salaires et rentabilité

## ***A – Portrait des petites entreprises en France : qu'est-ce qu'une (petite) entreprise ?***

- Définition
  - **Juridique au sens du droit français** : unité légale, définie par son *Siren*, donne une personnalité morale
  - **Statistique** (décret n°2008-1354): plus petite combinaison d'unités légales constituant une unité organisationnelle de production de biens et de services et jouissant d'une certaine autonomie de décisions.
  - **Locale** : établissement, unité de production utilisant les facteurs locaux de production
- 4 grandes catégories (dans l'ordre)
  - **Micro-entreprises** : effectif ETP < 10 et Chiffre d'affaire annuel ou bilan < 2 millions €
  - **Petites et Moyennes Entreprises (PME)** : hors micro, effectifs ETP < 250 et CA annuel ou bilan < 43 millions €
  - **Entreprises de Taille Intermédiaire (ETI)** : effectifs ETP < 5000 et CA annuel < 1,5Md€ ou bilan < 2Md€
  - **Grandes Entreprises (GE)**
- On peut isoler les PME dont l'effectif ETP est inférieur à 50 salariés

## A – Portrait des petites entreprises en France

- Plus de 4 millions de petites entreprises, employant 4,6 millions de salariés

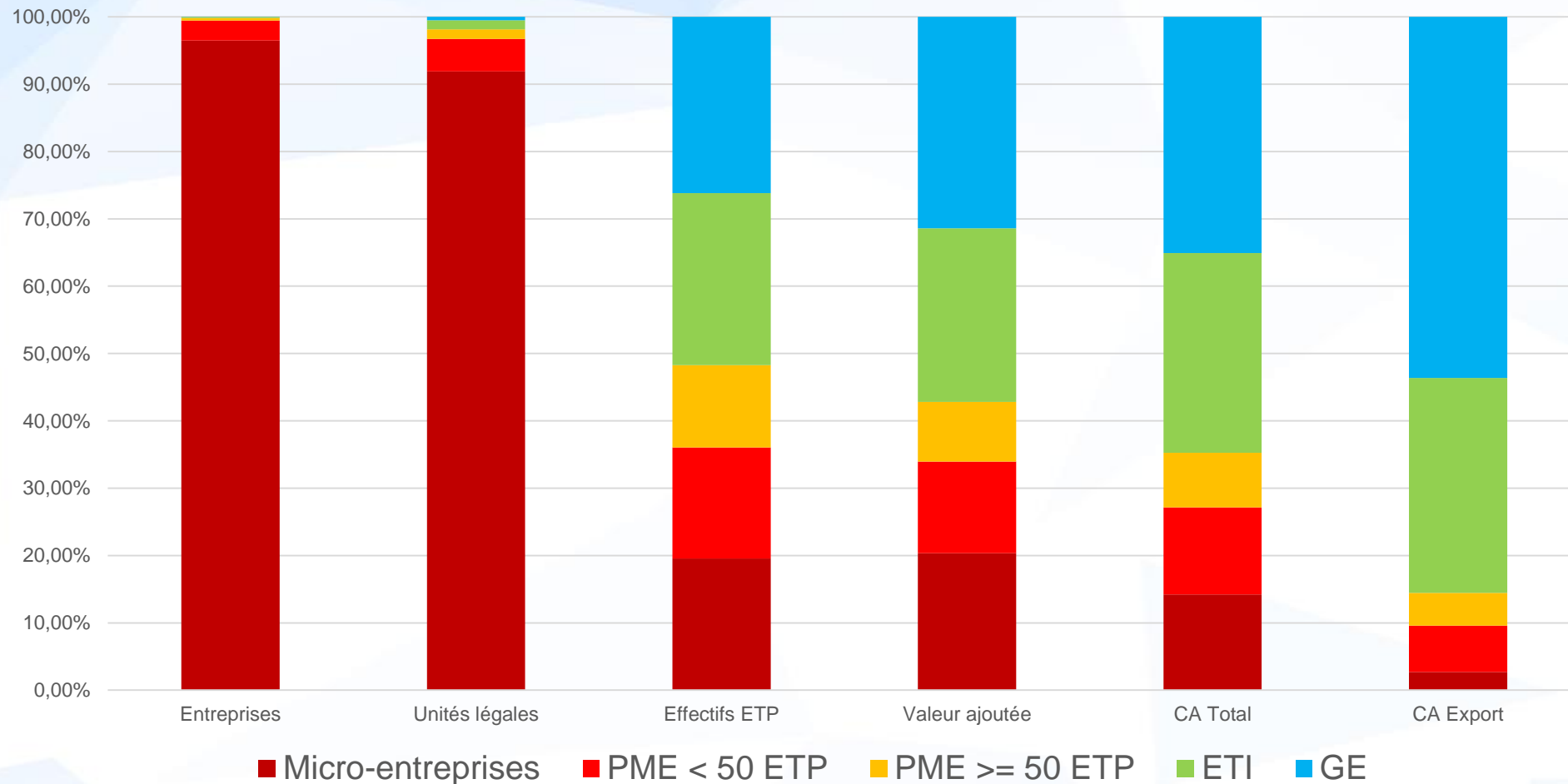
	GE	ETI	PME >50	PME < 50	Micro	Ensemble
<b>Entreprises, y compris activités financières et assurances</b>						
Nombre d'entreprises	292	5 776	16 482	118 574	3 865 510	4 006 634
Nombre d'unités légales en France	29 946	58 451	61 270	205 816	3 919 419	4 274 902
Effectif salarié en ETP	3 890	3 323	1 576	2 111	2 504	13 404
<b>Entreprises, hors activités financières et assurances</b>						
Nombre d'entreprises	265	5 629	16 377	118 223	3 855 237	3 995 731
Nombre d'unités légales en France	21 185	57 905	61 008	205 042	3 908 338	4 253 478
Effectif salarié en ETP	3 344	3 267	1 564	2 106	2 501	12 782
Chiffre d'affaires (en milliards €)	1 385	1 171	320	510	561	3 946
Chiffre d'affaires à l'export	386	230	35	50	20	719
Valeur ajoutée (hors taxe)	352	290	100	153	228	1 122
Chiffre d'affaire par salarié	414	358	204	242	225	309
Immobilisations corporelles/salariés	337	207	105	108	110	193

Source : Insee, Esane, Clap, Lifi 2016, Insee-Référence Les entreprises en France, édition 2018



## A – Portrait des petites entreprises en France

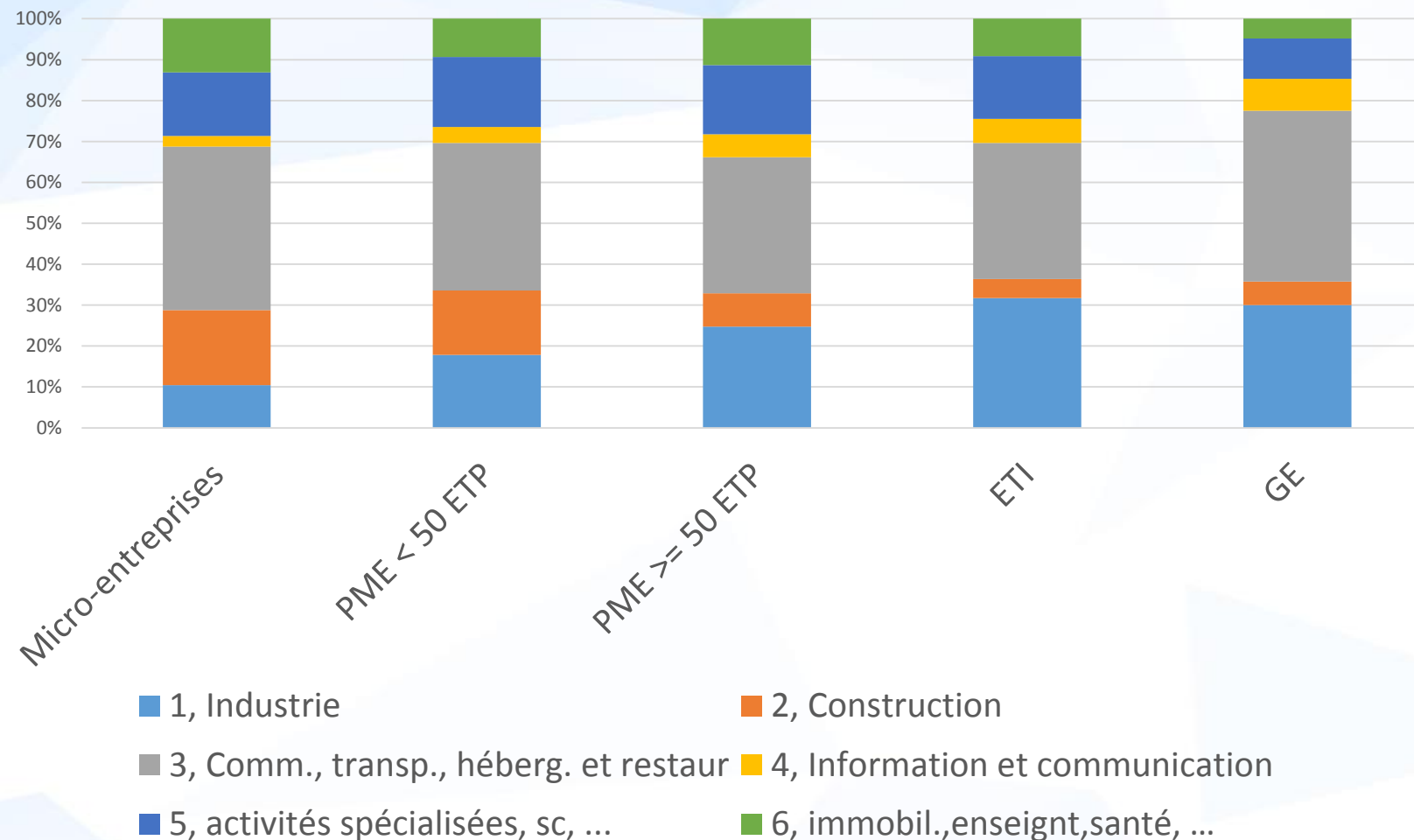
- Les petites entreprises sont très majoritaires en nombre, mais de poids limité en effectifs et VA



Source : Insee, Esane, Clap, Lifi 2016

# A – Portrait des petites entreprises en France

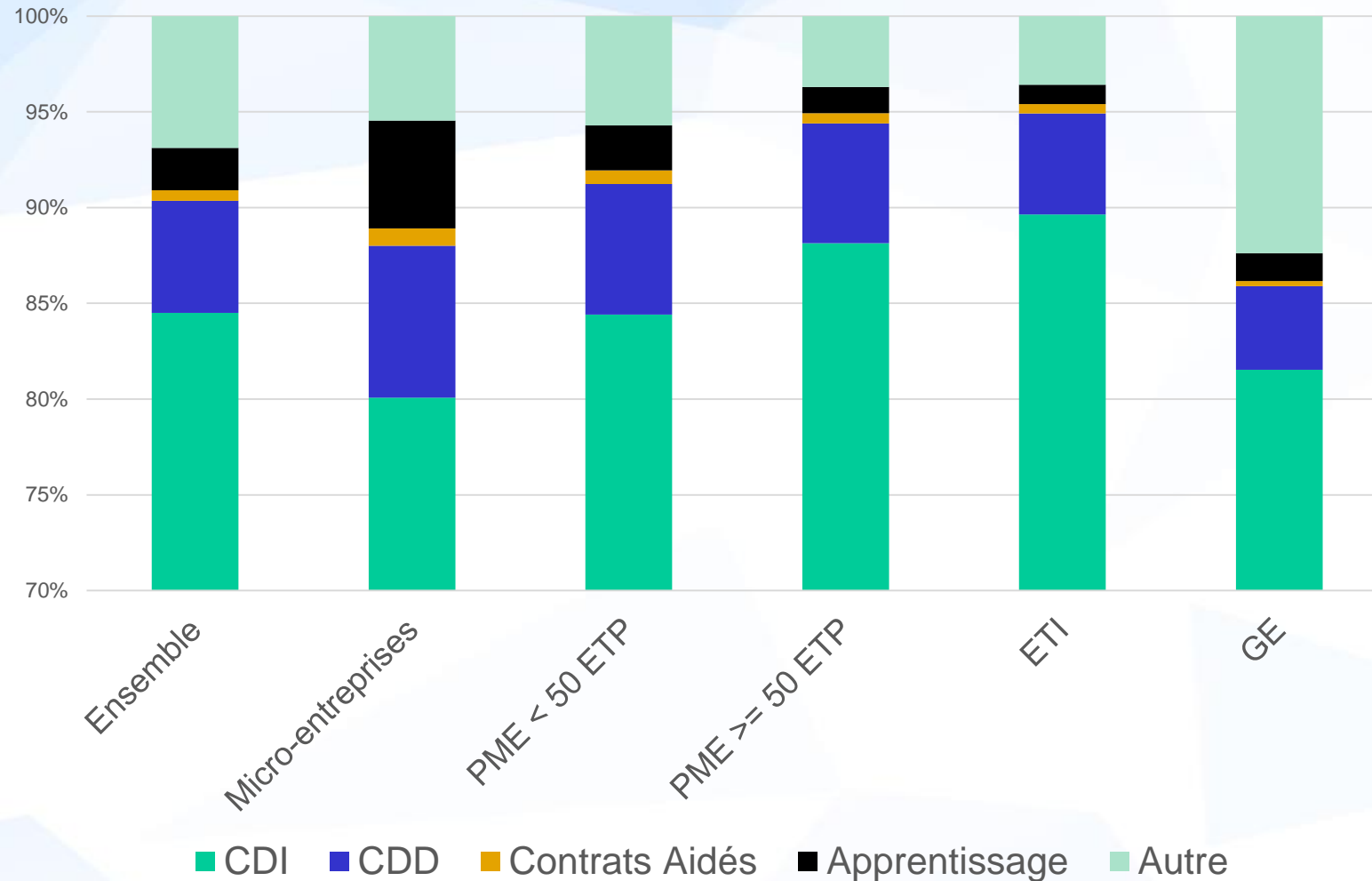
- Les petites entreprises sont plus souvent dans la construction et les services, moins dans l'industrie



Source : Insee, Esane, Clap, Lifi 2016

# A – Portrait des petites entreprises en France

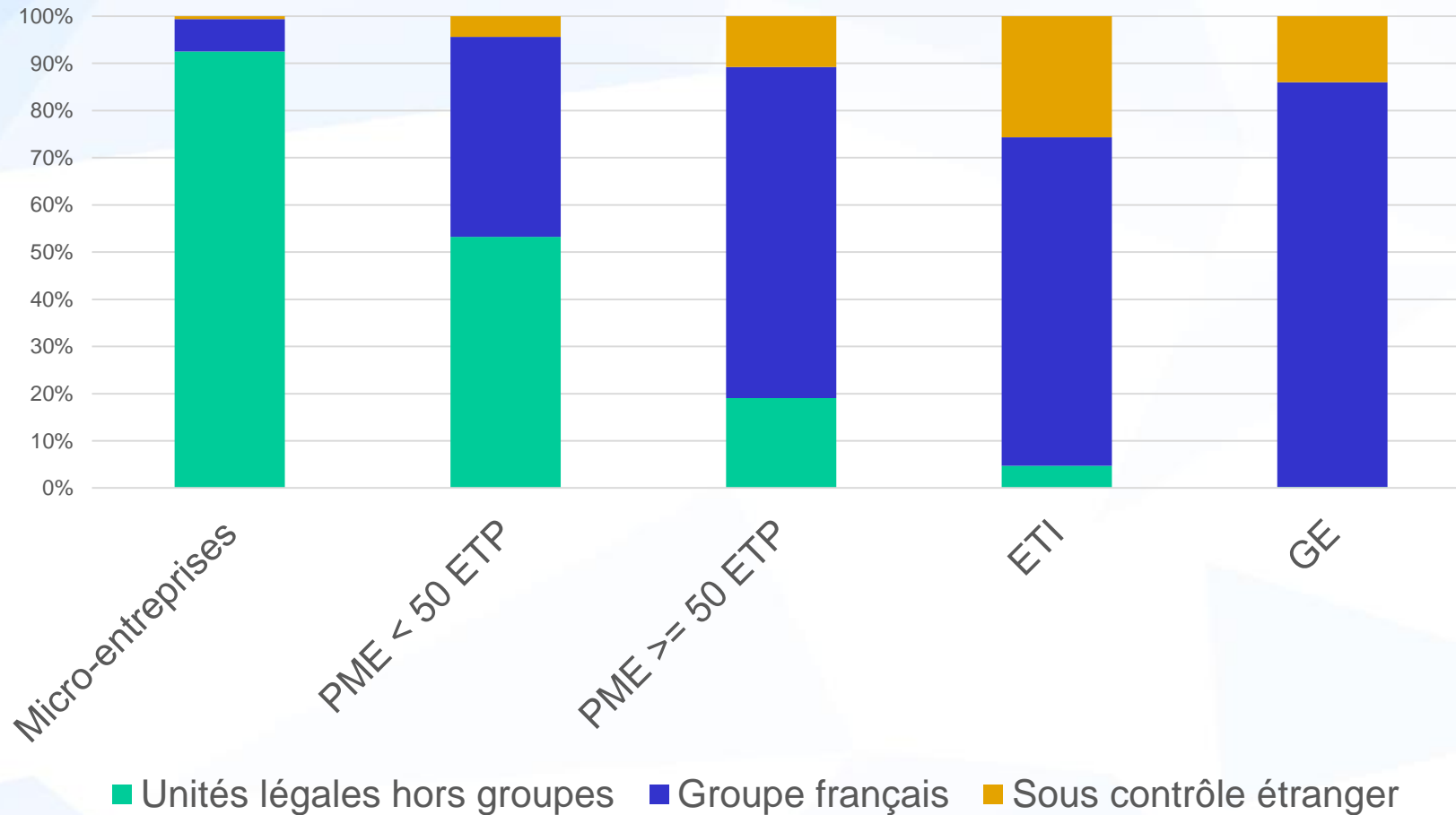
## ■ Elles emploient plus de CDD et d'apprentis



Source : Insee, Esane, Dads, Lifi 2015

# A – Portrait des petites entreprises en France

- Les petites entreprises sont majoritairement indépendantes, mais les plus grosses sont souvent en groupe



Source : Insee, Esane, Clap, Lifi 2016

# ***A – Portrait des petites entreprises en France***

❖ Quid des unités légales de moins de 50 salariés ?

**Formellement, les seuils s'appliquent aux unités légales (UL)**

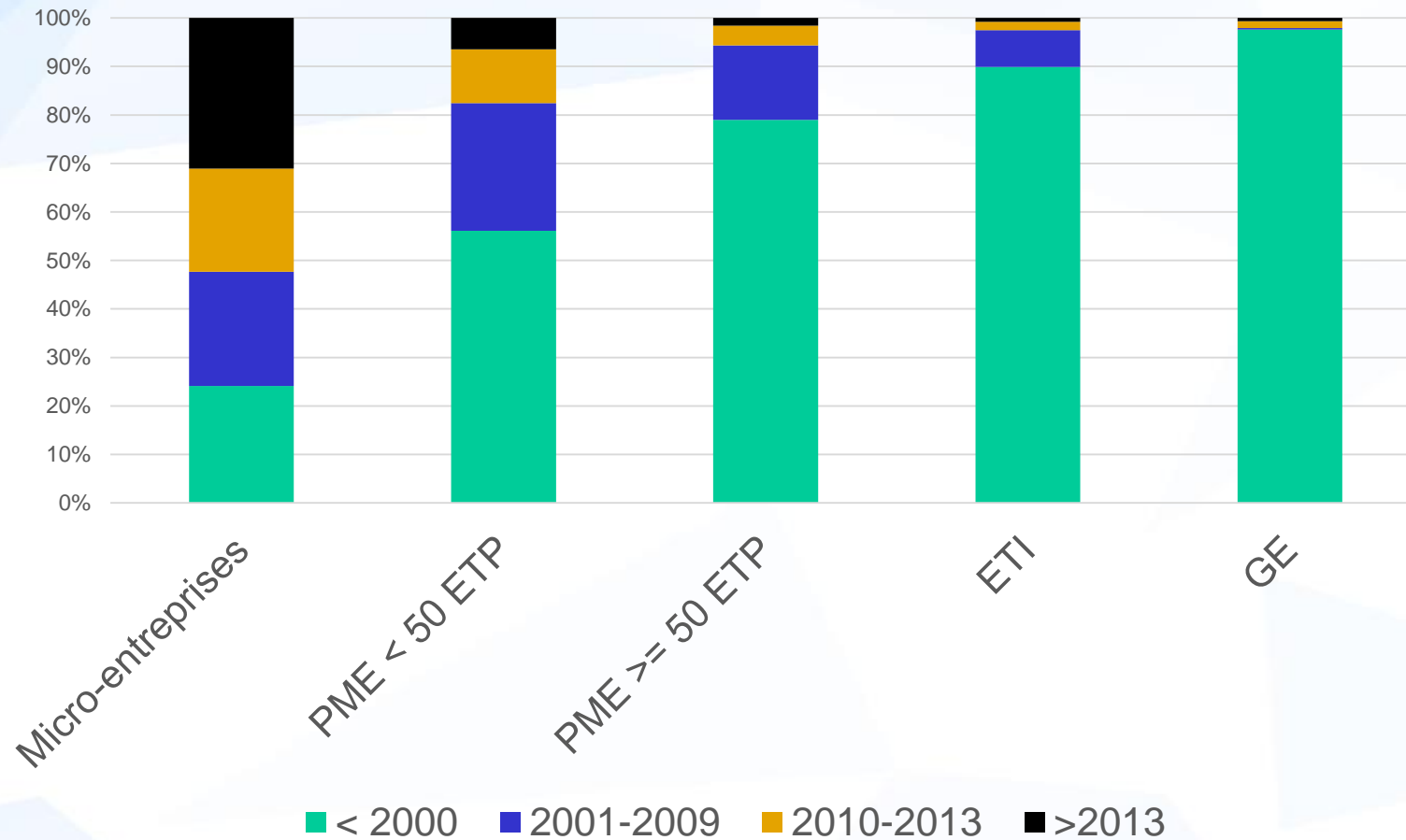
- 4 millions d'entreprises, pour 4,3 millions d'UL
- Parmi ces 4,3 millions, 99,3 % sont des UL de moins de 50 salariés
- Ces UL de moins de 50 salariés emploient 43 % des salariés
- 18% des salariés de ces UL travaillent en fait dans des entreprises plus grandes
  - 9% pour des PME de plus de 50
  - 7% pour des ETI
  - 2% pour des GE

**Les constats établis sur les unités légales de moins de 50 sont, grosso modo, applicables aux petites entreprises**

# A – Portrait des petites entreprises en France

- Les entreprises les plus petites sont plus récentes

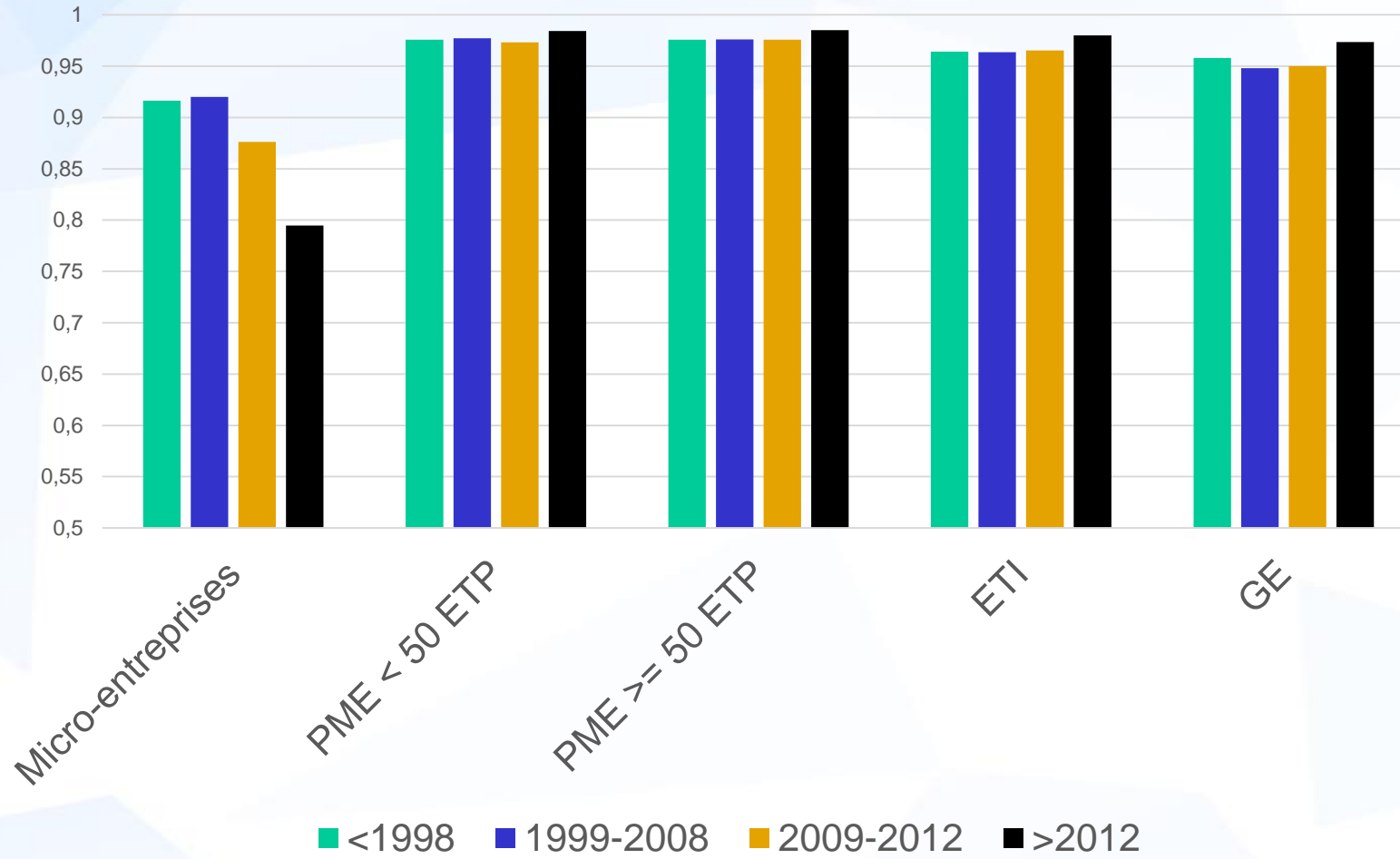
Répartition des entreprises selon leur date de création (mesurée par la plus ancienne UL qui les compose)



Source : Insee, Esane, Clap, Lifi 2016

# A – Portrait des petites entreprises en France

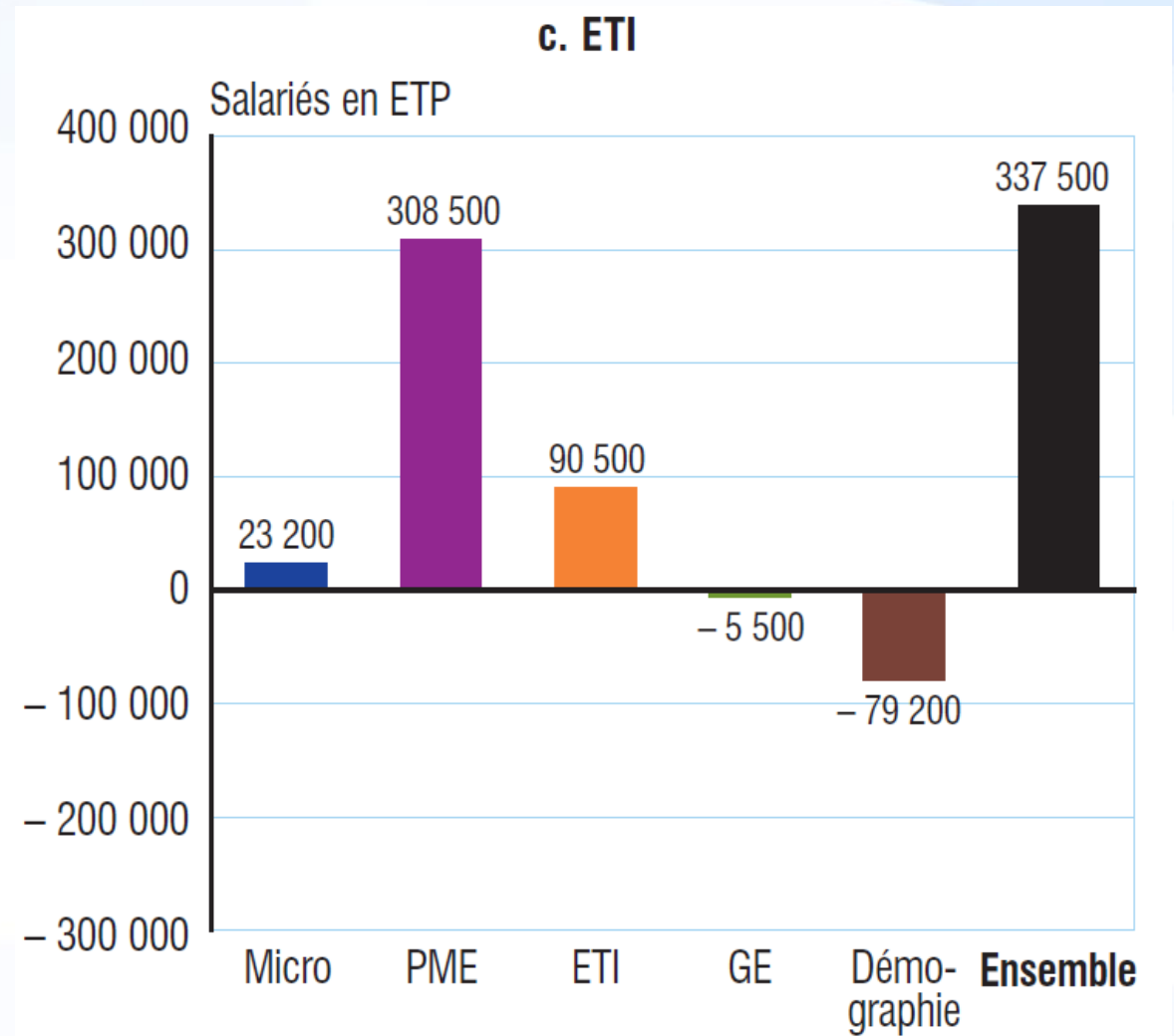
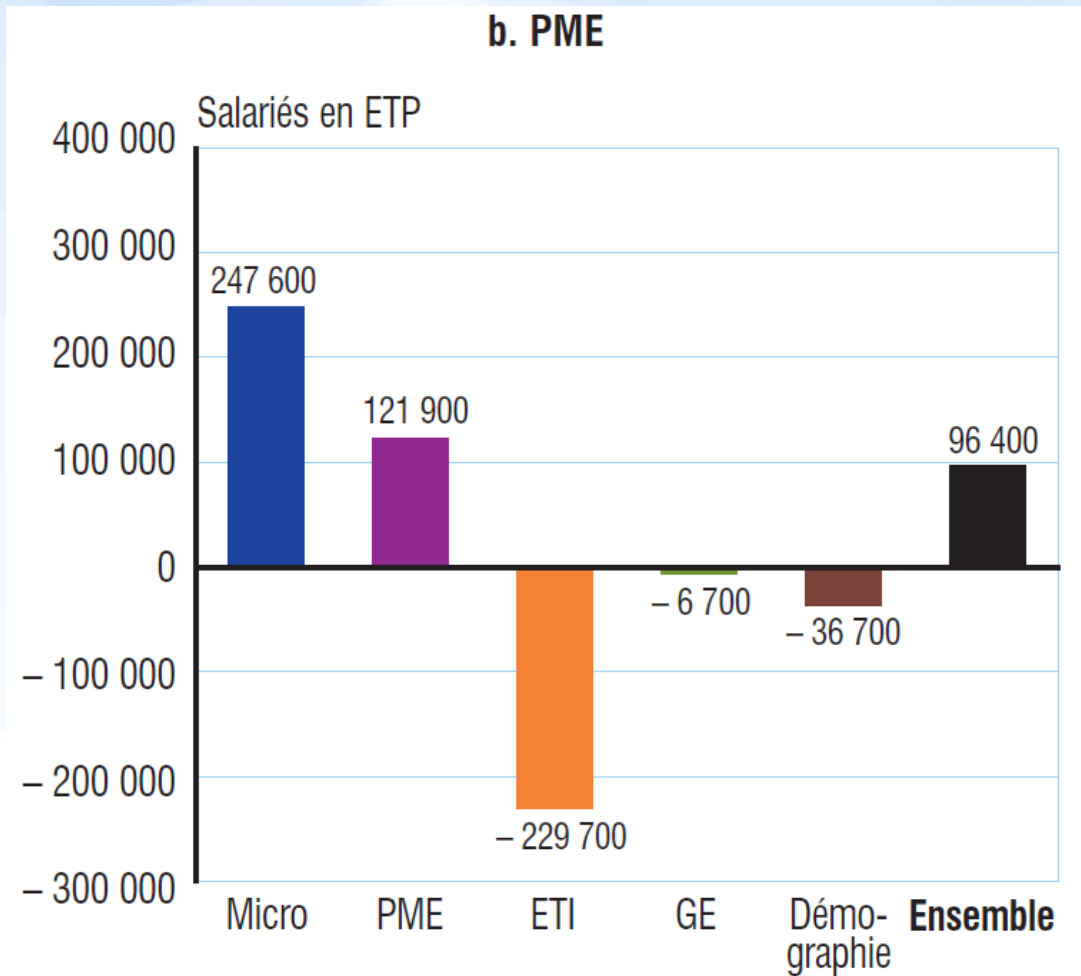
- Les micro-entreprises survivent moins, surtout les plus récentes  
(Part des UL présentes en 2016 parmi celles présentes en 2015)



Source : Insee, Esane, Clap, Lifi 2015 et 2016

# A – Portrait des petites entreprises en France

## Entre 2009 et 2015, les ETI ont créé le plus d'emplois grâce aux PME

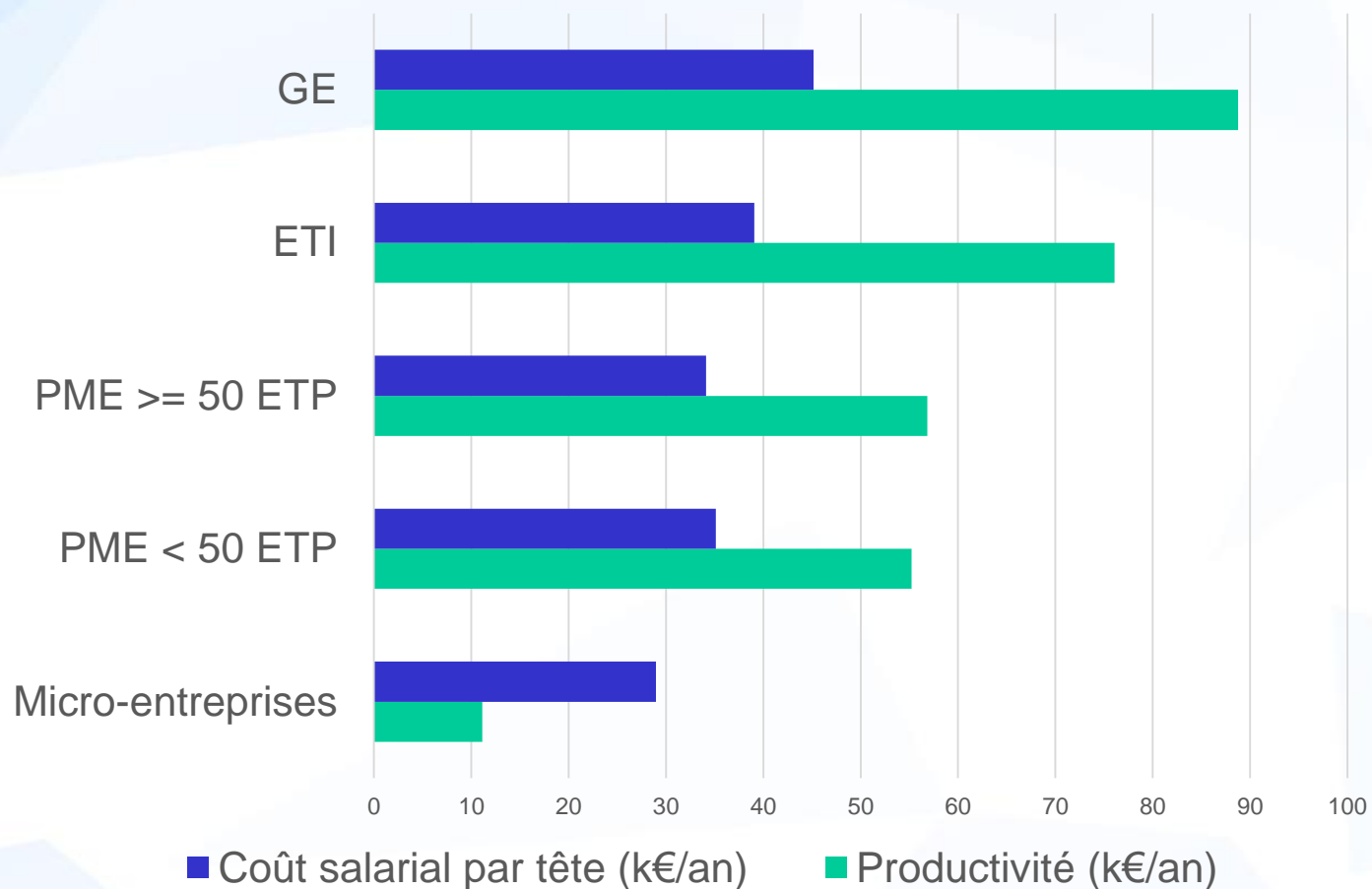


Source : Bacheré, 2017, Insee-Références – Les entreprises en France



## A – Portrait des petites entreprises en France

- Productivités et salaires sont plus faibles dans les petites entreprises (Médianes par catégorie)

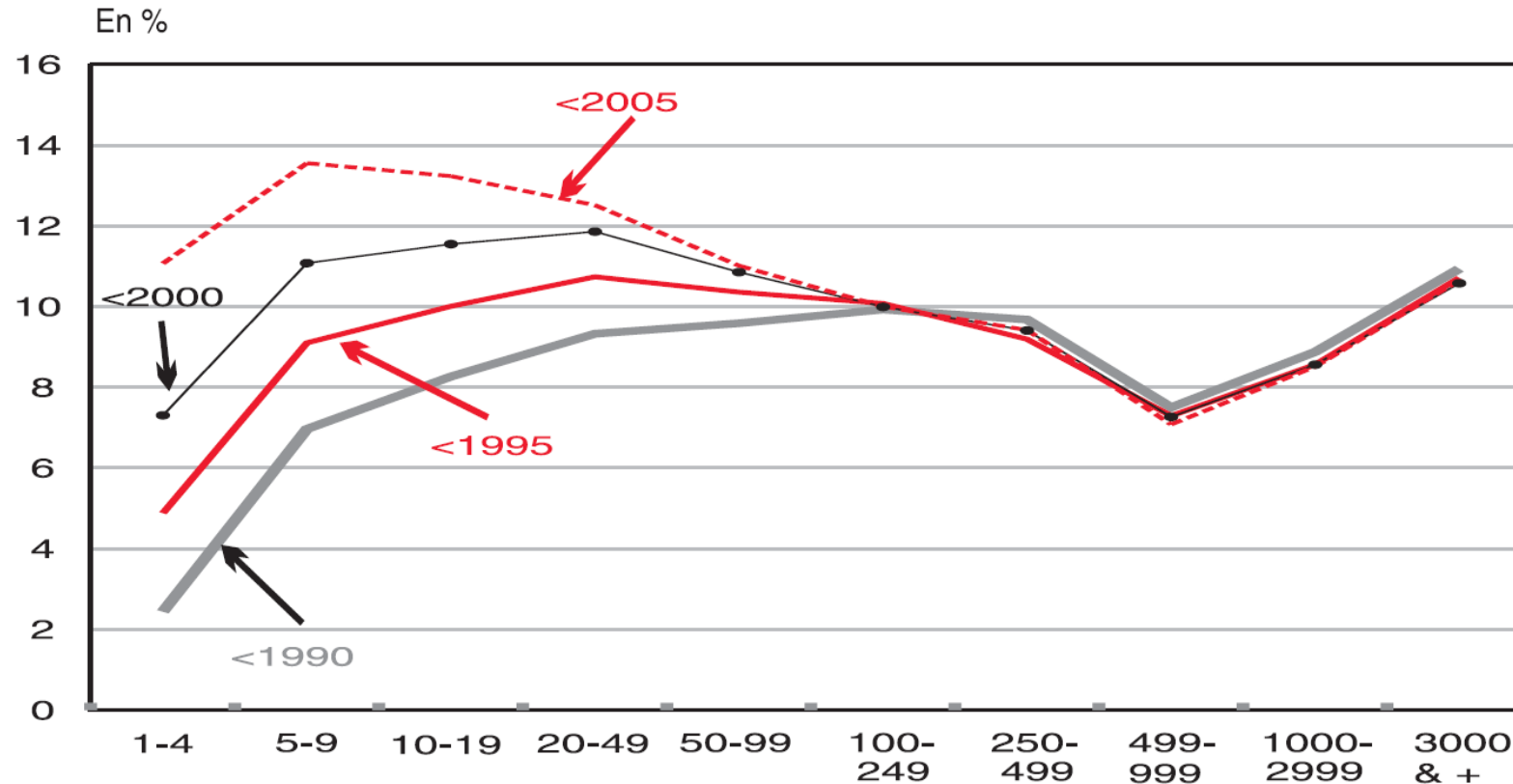


Source : Insee, Esane, Clap, Lifi 2016

# A – Portrait des petites entreprises en France

- Une rentabilité plus élevée des PME, liée à leur âge plus faible (Picart, 2008)

## 18. Rentabilité d'exploitation, par taille d'entreprise, en fonction de la date de création de l'entreprise (médiane du taux de rentabilité)



Champ : entreprises indépendantes ou troncature française de groupes, année 2004.

Source : Insee, fichiers BRN et enquête liaisons financières (LIFI).

# *A – Portrait des petites entreprises en France*

## ❖ Financement des PME

- **Essentiellement financement bancaire**
- **Pas de fortes contraintes de crédit identifiées**
- **Kremp et Sevestre (2014, Insee-Références Entreprises)** : exploitation de l'enquête SAFE (volet France). En 2012, entre 7 et 8 % des entreprises sont rationnées. Les entreprises en mauvaise situation financière (cotation dégradée) le sont beaucoup plus.
- **Bauer, Garbinti et Georges (2018, Insee-Références Entreprises)** : identification de contraintes de crédit sur le travail indépendant en utilisant un choc exogène de patrimoine (héritage). Un effet non significatif du patrimoine sur la probabilité d'être indépendant depuis le début des années 2000

# *A – Portrait des petites entreprises en France*

## ❖ Résumé

- **Les petites entreprises comptent pour 99% des entreprises, 36% de l'emploi et 34% de la VA**
- Elles sont plus souvent dans la construction et les services, et moins dans l'industrie
- **Elles emploient plus souvent des CDD et des apprentis** (et donc moins souvent des CDI)
- Elles sont minoritairement organisées en groupes
- **Elles sont plus jeunes et plus fragiles.** Elles contribuent au renouvellement du tissu productif
- **La productivité et le salaire y sont plus faibles, mais elles peuvent être plus rentables** (surtout parmi les plus jeunes)
- Leur financement est essentiellement bancaire, et ne semble pas être massivement contraint.

## ***B - Adaptation du contexte législatif pour les petites entreprises***

- ❖ Les modalités substitutives de négociation d'entreprise
- ❖ Les dispositions spécifiques décidées par la branche
- ❖ L'observatoire départemental d'analyse et d'appui au dialogue social
- ❖ La sécurisation en matière de licenciement

## ***C - Focus terrain : état des lieux du dialogue social dans les TPE***

- ❖ Résultats des élections dans les TPE en 2017 : une participation légèrement supérieure à 7 % ... Pourquoi un tel résultat ?
  - **Une élection professionnelle est similaire à une élection politique.** Les salariés aspirent à des **projets**, des **programmes**, des **idées**, et ce, incarné par des figures identifiables.
  - **Or, les élections dans les TPE reposent sur des sigles syndicaux.** On assiste globalement à une **prime à la notoriété**, les salariés choisiront soit de ne pas voter car ils ne se sentent pas concernés en l'absence d'incarnation claire auxquels ils peuvent s'identifier ou alors ils votent mais pour des **syndicats dits historiques** qui bénéficie de la plus large notoriété (les 5 confédérations historiques et notamment la CGT et la CFDT)
  - **Problème spécifique des sociétés d'intermédiation** (*Uber, Deliveroo*) : comment mobiliser des travailleurs dits « indépendants » alors même que s'ils partent négocier dans la branche, ils perdent leur rémunération ? D'où l'intérêt **d'avoir des négociateurs de branches qui établissent des règles claires** (salariés ou indépendants ? *cf. CCass, soc., 28 novembre 2018 Take it easy*).

## *C - Focus terrain : état des lieux du dialogue social dans les TPE*

### ❖ Un exercice syndical complexe...

- **Quasiment absent** dans les moins de 11 salariés (pas d'IRP) et avant les ordonnances (pas de CE dans les moins de 50 salariés). **Les relations dans les TPE sont directes, sans intermédiaire**, le salarié et l'employeur sont dans des rapports concrets et quotidiens (rapports informels).
- **La création d'une section syndicale répond souvent à un besoin de représentation** qui naît généralement d'une situation de tension ou d'au moins d'un désaccord sur un sujet jugé essentiel pour le salarié. **À cela s'ajoute une méfiance certaine des chefs d'entreprises** qui voient l'entrée d'un syndicat dans leur entreprise comme la marque d'une remise en cause de leur autorité.
- **Il faut aussi prendre en compte certaines stratégies développées par de grands groupes pour découper artificiellement des établissements** afin de créer des structures qui échappent aux dispositions légales permettant une représentation du personnel. Illustration : **la reconnaissance d'une UES** par une décision de justice.
- **Souvent, l'implication d'un(e) salarié(e) dans une TPE est supérieure à un salarié d'une grande entreprise** : tâches riches et diversifiées et un plus grand investissement dans le travail. **Son temps est moindre pour d'autres activités, qu'elles soient sociales ou syndicales.**

## *C - Focus terrain : état des lieux du dialogue social dans les TPE*

### ❖ La branche : véritable guide des TPE

- **Inintelligibilité de la loi** : la branche a pour rôle de **rendre accessible le droit aux TPE**. Parce que les termes légaux sont souvent abscons, la branche permet de **traduire en termes clairs, simples et précis les règles légales** afin de permettre aux TPE de se les approprier. Ces dernières n'ayant pas **les moyens humains et financiers** pour avoir leur propre service juridique interne, **la branche substitue à cette carence**.
- **Instabilité, mouvance légale**. Face à la multiplicité des réformes (loi Rebsamen, loi Macron (2015), loi El Khomri (2016), ordonnances Pénicaud (2017) et actuellement le projet de loi PACTE (2018-2019), **la branche permet d'établir un cadre juridique** sur des points essentiels que sont **les procédures, et prioritairement les salaires**.
- **La négociation de branche et les salaires** : importance capitale des **minima conventionnels**. Focus terrain : au sein de la branche de la Poissonnerie, le 1<sup>er</sup> coefficient fixait un coefficient minimum en 2017 qui était déjà supérieur au SMIC de 2019.



## *Partie II : Quels sont les freins au développement des petites entreprises ?*

- ❖ A – Des freins juridiques qui subsistent malgré l'évolution récente du contexte législatif par *Paul-Henri Antonmattei*
- ❖ B – Freins économiques par *Sébastien Roux*
- ❖ C – Des difficultés de recrutements et d'accompagnement par *Eric Scherrer*

## *A – Des freins juridiques qui subsistent malgré l'évolution récente du contexte législatif*

- ❖ La persistance d'une complexité et d'une insécurité
- ❖ La persistance d'une inadaptation

## ***B – Les freins économiques***

### ❖ Faut-il aider les PME (plus que les autres) ?

- Elles **contribuent au renouvellement du tissu productif** et sont la source de nouveaux emplois (mais pas forcément de bonne qualité) et à un éco-système favorable aux innovations (modèle start-up)
- Elles **augmentent la concurrence entre entreprises**, source de nouveaux produits.

### ❖ Difficultés des PME

- Coûts fixes de gestion : complexité administrative, formation du personnel
- Position des PME défavorable par rapport aux grandes entreprises
- *Price-Taker et Wage-Taker*
- Face à des monopoles ou monopsones, sur le marché des biens ou du travail

## ***B – Les freins économiques***

### ❖ Barrières à l'embauche selon la catégorie d'entreprises

*en % de l'emploi salarié de la catégorie d'entreprise*

	<b>Existence de barrières à l'embauche</b>	<b>Main-d'œuvre compétente indisponible</b>	<b>Incertitude économique</b>	<b>Coûts liés à l'emploi</b>	<b>Réglementation</b>
Petites et moyennes entreprises (PME)	<b>53</b>	32	29	29	23
Entreprises de taille intermédiaire (ETI)	<b>51</b>	34	24	19	15
Grandes entreprises	<b>46</b>	33	21	17	12
<b>Ensemble des entreprises</b>	<b>50</b>	<b>32</b>	<b>25</b>	<b>22</b>	<b>17</b>

**Source** : Enquêtes de conjoncture d'octobre 2017, entreprises de 20 salariés et plus.

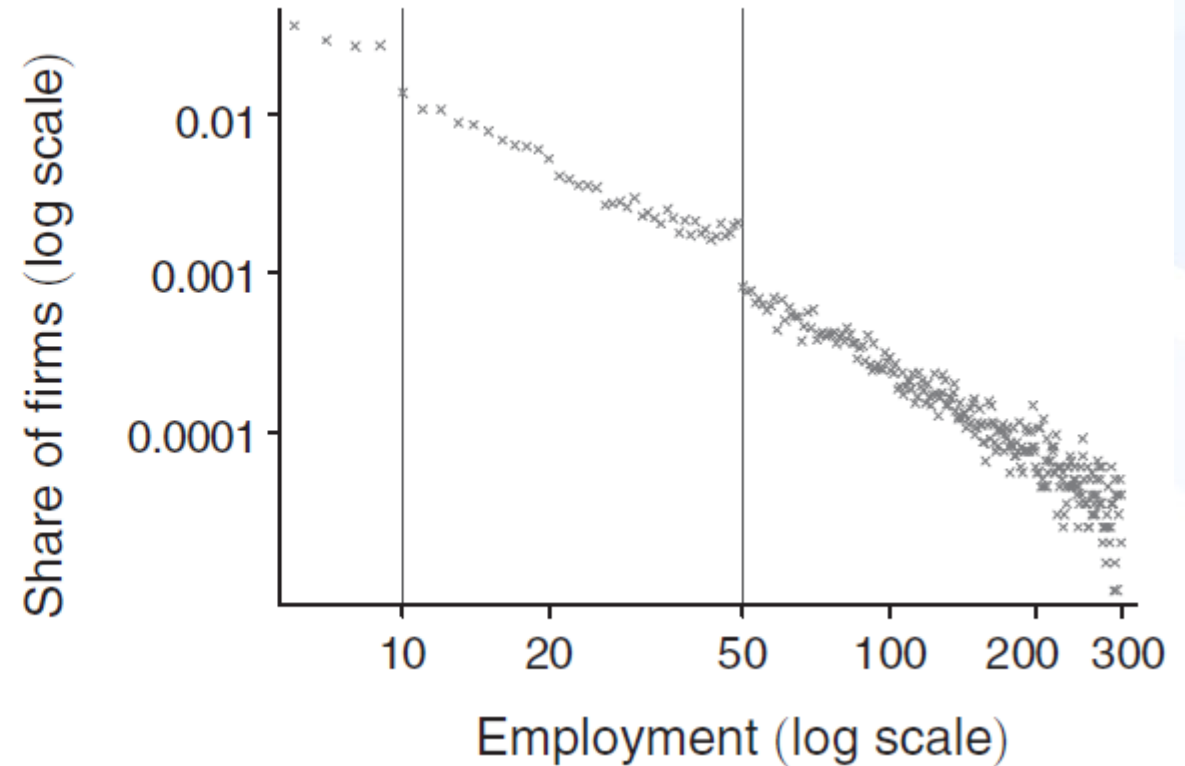
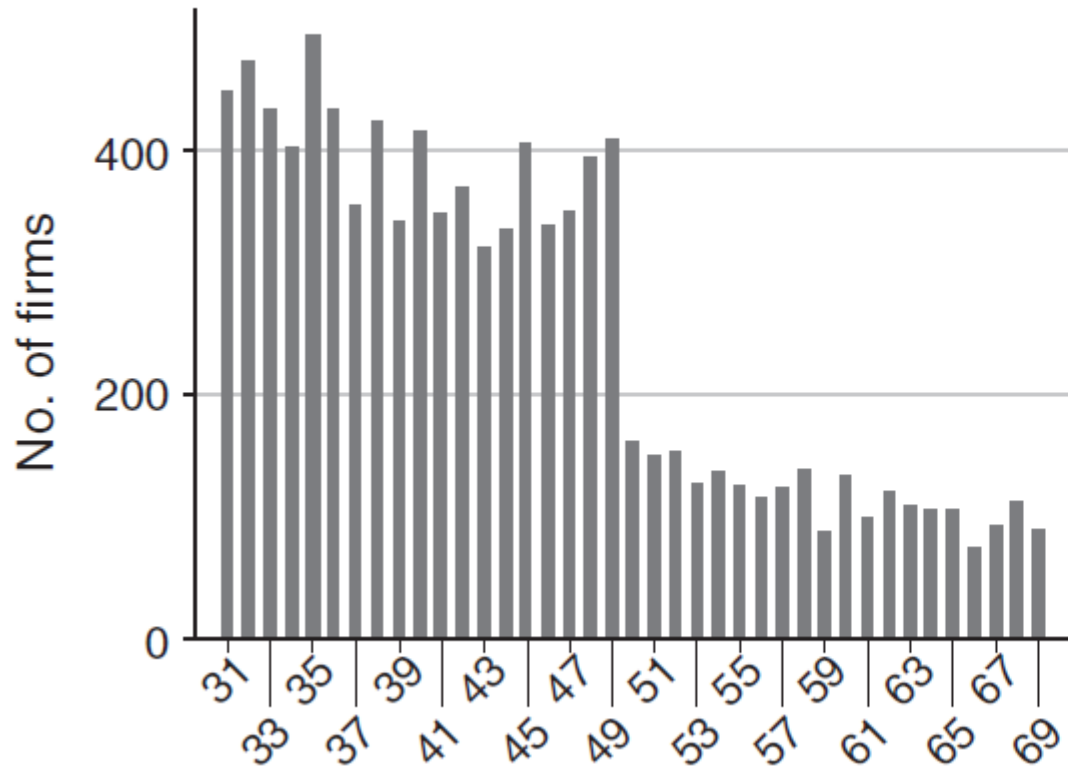
## ***B – Les freins économiques***

### ❖ Une politique salariale plus contrainte

- **Les salaires sont plus faibles dans les petites entreprises**
- **Moins de négociation, faute de délégué syndical ou d'élu du personnel**
- Seulement 7% des entreprises de 10 à 50 ont négocié en 2016 (*cf.* Daniel, 2018, Dares-Analyses)
- **Mécanisme de fixation des salaires au niveau des branches**
- Les minima de branche sont plus contraignants pour les plus petites entreprises (*cf.* André, 2012, Dares-Analyses)
- Les minima de branche sont relativement rigides et peuvent être décorrélés des conditions macroéconomiques (*cf.* Fougère, Gautier, Roux, 2018, Labor Economics)
- Un choc sur les salaires de branche affecte plus les salaires de base qu'un choc de Smic (Gautier, Suarez, Roux, 2018, Insee Références Emploi Salaires)

## *B – Les freins économiques : effets de seuil, données déclaratives*

Panel A. FICUS: Arithmetic average of quarterly head-counts



Source : Garicano, Lelarge, van Reenen (2016)

## *B – Les freins économiques : effets de seuil, données administratives*

Panel C. DADS 2002: Full-time equivalent (FTE) workers as computed by the French statistical institute

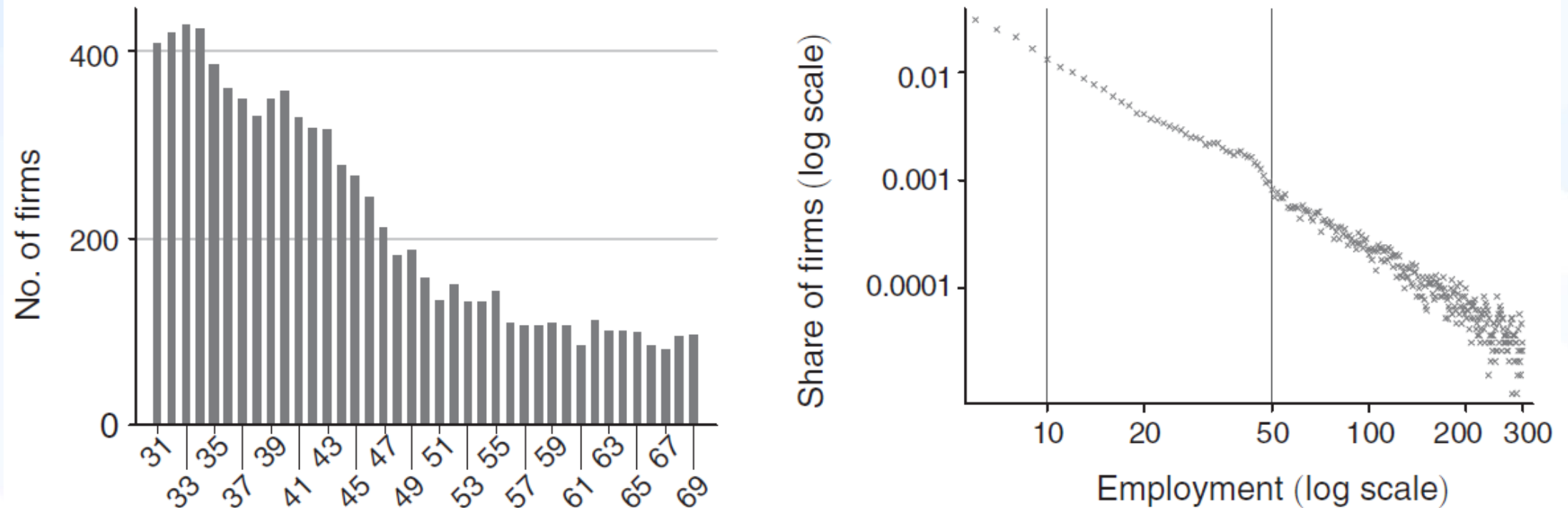


FIGURE 6. THE EFFECT ON THE MEASURED FIRM SIZE DISTRIBUTION USING ALTERNATIVE DATASETS (FICUS AND DADS) AND DEFINITIONS OF EMPLOYMENT

Source : Garicano, Lelarge, van Reenen (2016)

# ***B – Les freins économiques***

## ❖ Résumé

### **Freins liés à la taille**

- Gestion de la complexité administrative (coûts fixes)
- Ont moins de prise sur leur politique salariale et peuvent être dans une position défavorable par rapport à leurs (gros) partenaires, c'est-à-dire clients, fournisseurs ou concurrents
- Effets de seuil constatés

### **Qu'en conclure ?**

- C'est parce que la législation est adaptée aux petites entreprises que ces effets de seuil existent
- Ne pas conditionner les aides versées aux entreprises à leur taille (*cf.* note CAE n°25, 2015), mais plutôt à leur contribution potentielle (par exemple : l'innovation)
- Concentrer l'action publique avoir un environnement sécurisé favorisant leur création, développement et survie (ex: assurer les conditions d'une concurrence libre et non faussée)



## ***C – Des difficultés de recrutement et d’accompagnement***

### **❖ Attirer et fidéliser les talents**

- **Régler la question du barème** : il n’incite pas à l’embauche mais sécurise le licenciement. Quelles suites face à la **multiplication des jugements prud’homaux refusant d’appliquer le barème** ? (Troyes, Amiens, Lyon, Grenoble, Angers, Agen...).
- **Les TPE souffrent d’un déficit d’image... notamment auprès de la jeune génération.** Des perspectives de carrières moindres ? Pourtant, les rémunérations minimales y sont souvent plus élevées (*cf.* stratégie de la poissonnerie pour attirer la main d’œuvre) et la qualité de l’emploi est meilleure (temps plein majoritaire ou temps partiel valorisé).

## ***C – Des difficultés de recrutement et d’accompagnement***

❖ Le syndicat : un agent de prévention et de co-construction

- **3 types de branches** : a) **homogène « TPE »** (artisans), b) **homogène « grandes entreprises »** (grands magasins, succursalistes) et c) **hétérogène** (rend quelquefois le dialogue social difficile et conduit éclatement branche *cf.* Parfumerie)
- **Quand le dialogue social constructif au niveau de la branche, les partenaires sociaux aboutissent à des textes de qualité** (*cf.* les « cuisinistes »).
- **Le syndicat peut aussi avoir un rôle préventif auprès des chefs d’entreprise.** Dans la pratique, en cas d’irrégularités, le syndicat prend l’attache de l’employeur et tente de parvenir à un accord ou à une marche à suivre. En effet, **certains employeurs sont parfois dans l’illégalité mais par simple méconnaissance du droit** (qui renvoie à l’absence de moyens) et non par une volonté délibérée de dénier les droits des salariés.

## *Partie III : Quelles propositions pour adapter la réglementation du travail aux petites entreprises ?*

- ❖ A – En matière économique : retour sur le groupe d'experts chargé d'apprécier les effets économiques et sociaux de l'extension par *Sébastien Roux*
- ❖ B – En matière juridique par *Paul-Henri Antonmattei*
- ❖ C – Promouvoir une législation pragmatique pour une meilleure appropriation des réformes par *Eric Scherrer*

# ***A – Retours sur le groupe d'experts***

## ❖ Création récente

- **Créé par l'ordonnance n° 2017-1338 du 22 septembre 2017** portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective
- Régi par les articles L. 2261-27-1 et D. 2261-4-1 à D. 2261-4-6 du code du travail
- Mis en place en mars 2018, composé de 5 experts (économistes et juristes) nommés par la ministre
- Mission d'aide à la décision: éclairer le ministre du travail sur les conséquences économiques et sociales susceptibles de résulter de l'extension d'un accord de branche

## ❖ Contexte initial

- Accord de branche conclu à la suite d'une négociation entre Organisations patronale et syndicale qui peuvent demander son extension
- Un accord non étendu ne s'applique directement qu'aux entreprises adhérentes des organisations patronales signataires (sauf stipulations contraires)
- L'extension résulte essentiellement d'un contrôle de légalité

# *A – Retours sur le groupe d'experts*

## Constat initial

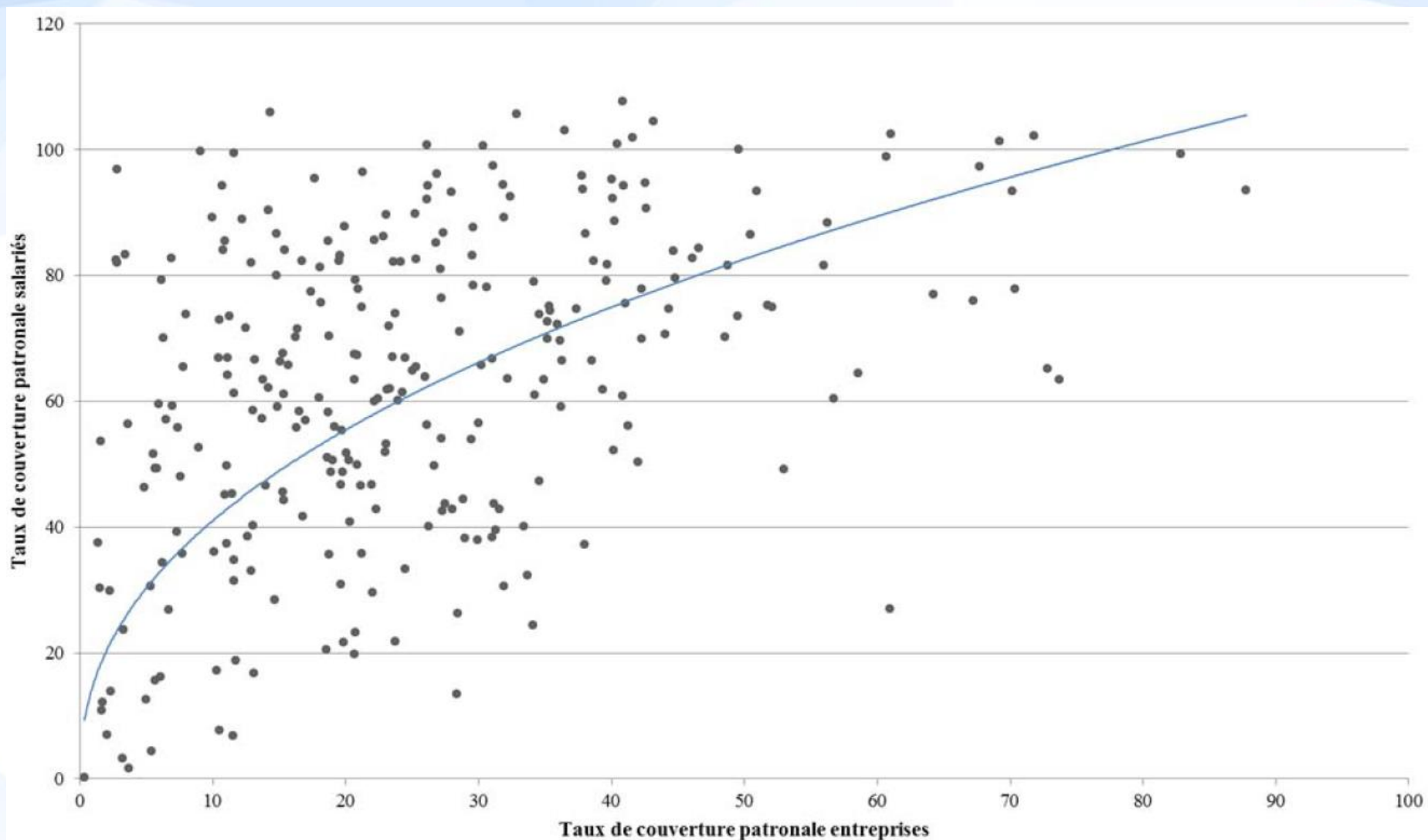
❖ Mise en évidence de rigidités fortes sur les marchés du travail de pays ayant un système d'extensions

- **Murtin, de Serres, Hijzen (EER, 2014)** pour les pays de l'OCDE: un effet plus fort sur le chômage du coin salarial fiscal-social lorsque la part d'entreprises concernées par l'extension est plus élevée
- **Suite à la crise de 2008** : effet des extensions examiné par Diez-Catalan et Villanueva (2017) sur l'Espagne, Guimaraes et al. (2017) sur le Portugal, Daouli et al. (2016) sur la Grèce

❖ Pour la France

- **Réforme de la représentativité patronale** : mise en évidence de la sous-représentation des petites entreprises parmi les entreprises adhérentes (Langevin, 2019)
- **Risque « théorique » d'absence de prise en compte des besoins des petites entreprises** au moment des négociations de branche

❖ Les petites entreprises sont moins représentées au niveau des branches



Source : Langevin (2019), Document d'étude de la Dares

## ***A – Retours sur le groupe d'experts***

- **Inclusion obligatoire de clauses relatives aux petites entreprises dans les accords de branche**
  - Permet de s'assurer que la situation des petites entreprises est au moins évoquée lors des négociations
- **Création d'un groupe d'experts chargé, à la demande du ministre du travail, de donner un avis sur les conséquences économiques et sociales susceptibles de résulter de l'extension de l'accord**
  - Prendre en compte les parties non représentées au moment de la signature : les entreprises non adhérentes, les concurrents potentiels, les clients
  - Analyse de l'impact concurrentiel et de la soutenabilité économique (pour ces parties)
  - 2 mois pour remettre un avis

# *A – Retours sur le groupe d'experts*

## **Travaux du groupe**

### ❖ **Construire une doctrine pour instruire les demandes d'avis**

- Examen de plusieurs accords sur lesquels le groupe n'a pas été formellement saisi
- Réflexions sur le système d'information requis pour construire un avis (s'appuyer sur les données administratives limitées, sur une enquête ad-hoc, etc...)
- Travaux des administrations et d'autres institutions partenaires (*cf.* Autorité de la concurrence)
- Les éléments relatifs à la concurrence sont à mettre en balance avec d'autres



# A – Retours sur le groupe d'experts

## Conclusions préliminaires

- ❖ La grande majorité des accords (en particulier sur les salaires) sont « incrémentaux »
  - En cas de saisine sur un accord de salaires, l'avis s'appuierait et porterait sur la politique conventionnelle qu'il prolongerait (d'où la nécessité d'un certain recul, 5 ans minimum)
- ❖ Certains accords sont « non incrémentaux ». Deux exemples :
  - **Accords de classification** : risque de difficultés d'adaptation des petites entreprises (peu ou pas représentées dans la négociation)
  - **Accords comportant des clauses de transfert de personnel** : risques concurrentiels au détriment des concurrents et des clients (*cf.* secteur de l'eau)

## ***B – En matière juridique***

- ❖ Le code du travail numérique
- ❖ De nouvelles organisations contractuelles : le contrat proposé par l'Union des Métiers et des Industries de l'Hôtellerie (UMIH)
- ❖ L'expérimentation sociale

## *C – Promouvoir une législation pragmatique pour une meilleure appropriation des réformes*

### ❖ Une loi stable et intelligible

- **Plus de clarté et de stabilité** : arrêter l'inflation législative, **revenir à plus de pragmatisme**, laisser les entreprises s'approprier les règles.
- **Assurer un regroupement des branches cohérent** : quelle typologie voulons nous adopter ? Un regroupement vertical ou transversal ?
- **Laissons nos TPE s'approprier cette matière riche et belle que constitue le droit du travail**. Le code du travail est essentiel à la vie des entreprises alors arrêtons de le trifouiller perpétuellement et laissons nos TPE s'approprier les règles, laissons « mûrir » notre Droit Social !

## *C – Promouvoir une législation pragmatique pour une meilleure appropriation des réformes*

### ❖ L'accompagnement institutionnel

- **OPCA/ OPCO** : pour rendre leur action utile, il faut une réelle volonté politique, leur allouer de véritables moyens humains comme financiers pour qu'elle puisse jouer pleinement leur rôle.
- **Aujourd'hui, toutes les branches ont adhéré à une OPCA/OPCO** et toutes ont créé des « observatoires ». **Elles réalisent surtout des études basées sur la formation et non pas sur l'évolution des métiers.** Or, pour avoir des études, des audits et des statistiques de qualité, cela demande un investissement important qu'une branche de TPE ne peut supporter seul.
- Pour autant, **les branches qui représentent les TPE font ce qu'elles peuvent pour avoir un rôle d'accompagnement** des entreprises de leur secteur pour assurer les évolutions professionnelles (métiers, carrières).

## *C – Promouvoir une législation pragmatique pour une meilleure appropriation des réformes*

### ❖ L'effort massif dans la formation

- **Prise en charge totale du coût de la formation dans les TPE.** L'effectif réduit d'une TPE rend le poste du salarié essentiel et capital à la production. En son absence, comment faire ? Si la formation est prise en charge par l'organisme, qui prend en charge l'absence de production du salarié ?
- **Solution : créer une subvention pour les TPE** afin qu'elles puissent ne pas être pénalisées financièrement par l'absence d'une partie de la production momentanée.
- **Le CPF n'est plus abondé en heures mais en euros.** Risque de polariser davantage les catégories professionnelles entre les cadres (déjà bien formés) et les ouvriers et employés (qui eux ont un besoin substantiel de formation).

# Échanges avec la salle

## Clôture des débats

***Gilbert CETTE***

**Co-président du séminaire**

Professeur d'économie associé à la Faculté de Sciences  
économiques de l'Université d'Aix-Marseille

Adjoint au Directeur général des études et des relations  
internationales de la Banque de France

**Prochaine séance le 12 juin 2019**

**au ministère de l'Économie et des Finances**

**Centre de conférences Pierre Mendès-France**