

# **Les DRH et la réforme du droit du travail**

## **Principaux enseignements d'une enquête**

### **Ifop/Institut de l'Entreprise**

---

A la demande de l'Institut de l'Entreprise, l'IFOP a réalisé une enquête approfondie auprès de DRH exerçant leur fonction dans des entreprises de 100 salariés et plus. C'est un échantillon de 500 DRH qui a été interrogé, représentatif des entreprises de 100 salariés et plus au regard des critères de taille et de secteur d'activité, entre les 10 et 17 janvier 2002.

L'enquête visait à identifier les opinions, les attitudes et les comportements des DRH à l'égard de l'évolution du droit du travail, et cela pour ses principaux points d'application.

#### **A. Eléments d'analyse**

##### **1. Les données de contexte : une application de plus en plus difficile du droit du travail**

80% des DRH interrogés par l'IFOP estiment que par rapport à il y a une dizaine d'années, l'application du droit du travail est plus difficile, un pourcentage qui monte à 83% au sein des entreprises de plus de 250 salariés.

Invités à expliciter les raisons de ces difficultés, les DRH citent deux motifs principaux :

- Ce qui fait l'objet de leurs préoccupations actuelles, à savoir l'application des 35 heures (83%).
- Ce qui renvoie à un problème plus structurel, l'évolution de la jurisprudence liée au droit du travail (46%).

En revanche, ce qui relève de la relation avec les acteurs du dialogue social, qu'il s'agisse de la consultation des institutions représentatives du personnel (15%) ou de l'évolution de la représentativité des syndicats (11%), ne fait pas l'objet de difficultés majeures.

D'autres résultats témoignent de ce sentiment d'insécurité juridique exprimé par les DRH notamment dans les grandes entreprises :

- 40% jugent trop importante la place de la jurisprudence dans l'interprétation des textes législatifs et réglementaires et des accords collectifs (44% dans l'industrie ; 47% dans les entreprises de plus de 250 salariés).
- Plus d'un tiers des DRH (34%) disent avoir été amenés à modifier leurs critères de gestion à cause d'un revirement de la jurisprudence ou bien avoir été confrontés à un problème de revirement de jurisprudence en matière de droit du travail : c'est le cas de 52% des DRH qui ont mis en place des plans sociaux.

Dans ce contexte, on ne s'étonnera pas que les DRH souhaitent minimiser à l'avenir le rôle du législateur national dans l'élaboration du droit du travail : 56% (dont 65% au sein des entreprises de 250 salariés et plus) attendent que ce dernier ait un rôle moins important. En revanche, 61% souhaitent que la fonction des partenaires sociaux dans l'élaboration du droit du travail soit plus importante.

## 2. La réalité du dialogue social

Au cours des cinq dernières années, 76% des DRH disent avoir engagé au moins une négociation collective, ce qui porte le nombre moyen de négociations collectives engagées à 4.8 - 7.3 chez les entreprises de plus de 250 salariés. Les sujets de négociation ont porté sur les 35 heures mais pas seulement : les salaires, l'intéressement aux bénéficiaires, les conditions de travail, mais aussi les plans sociaux sont significativement cités par les DRH interrogés.

A cet égard, il est important de constater que les DRH engagent des négociations sur des sujets pour lesquels il n'y a pas obligation de négociation. Il en va ainsi des plans sociaux : ainsi, sur les 28% des DRH qui ont déclaré avoir été amenés à mettre en place au moins un plan social au cours des cinq dernières années, 93% l'ont négocié avec les partenaires sociaux et 84% ont conclu un accord.

Par ailleurs, à raison de 83 % d'entre eux, les DRH qui ont mis en place un plan social l'ont fait précéder de mesures destinées à en limiter l'ampleur, et notamment des mesures de reclassement (63%) ou d'aménagement des horaires (27%).

Autre preuve de la réalité du dialogue social, la satisfaction affichée des DRH à l'égard des relations qu'ils entretiennent avec les instances représentatives du personnel qu'il s'agisse du moment des consultations (84%) ou de celui de la communication (83%), et qui va de pair avec l'affirmation de leur légitimité : ainsi 73% des DRH jugent efficaces pour la défense des droits des salariés les consultations des instances représentatives du personnel.

Des jugements qui n'évacuent pas des attentes pour l'avenir :

- Celles d'instances représentatives plus soucieuses des intérêts de l'entreprise (50%), et davantage .... représentatives (25%).
- Pour 38% (42% des entreprises de 100 à 249 salariés), l'extension du rôle du comité d'entreprise dans la négociation collective.

### 3. L'impact des 35 heures sur l'entreprise : un jugement critique

On l'a vu, les 35 heures, sujet du dialogue social, occupent l'esprit des DRH. Il n'en reste pas moins que leur impact sur l'entreprise est sévèrement jugé comme en témoignent les chiffres suivants :

#### Solde impact positif / impact négatif

♦ L'ambiance dans l'entreprise	:	+ 11
♦ La motivation du personnel	:	+ 4
♦ L'organisation du travail	:	- 19
♦ La productivité	:	- 15
♦ La charge de travail	:	- 53

Cette perception négative de l'impact des 35 heures est particulièrement frappante dans l'industrie et les services, chez les entreprises de 100 à 249 salariés sur la thématique de la productivité, et chez celles de plus de 250 salariés quand il s'agit de mesurer les incidences sur la charge de travail.

Par ailleurs, plus d'un tiers des DRH interrogés (31%, 37% au sein des entreprises de plus de 250 salariés) disent avoir rencontré des difficultés en ce qui concerne la réduction du temps de travail des cadres.

Enfin, si dans le cadre de la mise en place des 35 heures, seuls 13% des DRH disent avoir accru l'utilisation des heures supplémentaires, 56% pensent qu'un assouplissement de la législation en la matière serait de nature à favoriser l'organisation de la production (58% parmi les entreprises de 100 à 249 salariés, 66 % dans l'industrie), 46% le développement de leur activité.

#### **4. La loi de modernisation sociale : le scepticisme critique des DRH**

78% des DRH interrogés par l'IFOP se déclarent défavorables à la nouvelle définition du licenciement économique, telle qu'elle avait été initialement prévue par la loi de modernisation sociale : parmi eux, 44% affirment de manière très forte leur rejet (échelle « très défavorable »).

Au delà, elle paraît illégitime au regard des différents objectifs poursuivis :

- La diminution du nombre de plans sociaux (69% n'y croient pas).
- L'amélioration du dialogue avec les partenaires sociaux (80%, jugent l'objectif irréaliste).

Ils anticipent en revanche une augmentation de la durée des procédures (81%) et du nombre des contentieux (54%).

Quant à l'impact de la loi sur la protection des salariés, le jugement des DRH est plus nuancé : ils estiment que celle-ci peut être améliorée par le renforcement des obligations de reclassement (64%), la gestion prévisionnelle de l'emploi (51%, mais 45% auprès des entreprises de plus de 250 salariés).

En revanche, les DRH sont majoritaires pour dire que les salariés ne seront pas davantage protégés par l'accroissement des indemnités légales de licenciement (50%) ou la dissociation des procédures concernant la notification du licenciement d'une part et les mesures prévues par le plan social d'autre part (52%).

Enfin, signalons que le recours au médiateur est positivement salué, dans la mesure où il paraît crédible à la fois pour limiter le nombre de contentieux ultérieurs (48%), assurer la bonne fin de la négociation (47%) et améliorer la sécurité juridique (46%).

## B. Eléments chiffrés

**Tableau 1 : L'évolution de l'applicabilité du droit du travail en entreprise**

Question : Par rapport à il y a une dizaine d'années, diriez-vous que l'application du droit du travail dans votre entreprise est plus difficile ou moins difficile pour vous en tant que DRH ?

	Ensemble (%)	Entreprise de 100 à 249 salariés (%)	Entreprise de 250 salariés et plus (%)
• Plus difficile .....	80	78	83
• Moins difficile .....	13	15	9
- Ne se prononcent pas .....	7	7	8
TOTAL .....	100	100	100

**Tableau 2 : Les différents problèmes soulevés par l'application du droit du travail**

Question : Parmi les points suivants, quels sont ceux qui vous ont posé le plus de problèmes au cours des dernières années ?

	Ensemble (%)	Entreprise de 100 à 249 salariés (%)	Entreprise de 250 salariés et plus (%)
• L'application des 35 heures .....	83	86	78
• L'évolution de la jurisprudence liée au droit du travail .....	46	45	47
• La réglementation des plans sociaux .....	18	17	23
• La consultation des institutions représentatives du personnel .....	15	13	18
• L'évolution de la représentativité des syndicats .....	11	9	15
• La requalification du travail indépendant .....	2	2	2
- Autres ( <i>réponses non suggérées</i> ) .....	1	2	1
- Ne se prononcent pas .....	1	1	1
TOTAL .....	(*)	(*)	(*)

(\*) Total supérieur à 100 en raison des réponses multiples

**Tableau 3 : L'importance de la place de la jurisprudence dans l'interprétation des textes législatifs et réglementaires et des accords collectifs du droit du travail**

Question : Diriez-vous que la place de la jurisprudence dans l'interprétation des textes législatifs et réglementaires et des accords collectifs est ...

	Ensemble (%)	Entreprise de 100 à 249 salariés (%)	Entreprise de 250 salariés et plus (%)
• Pas assez importante .....	9	10	7
• Normale .....	48	50	44
• Trop importante .....	40	36	47
- Ne se prononcent pas .....	3	4	2
TOTAL .....	100	100	100



### **Tableau 4 : L'impact d'un revirement de la jurisprudence sur l'entreprise**

Question : Pour chacune des situations suivantes, dites-moi si elle vous est arrivé.....

	<b>Ensemble</b>					
	<b>TOTAL oui</b> (%)	Oui, plu- sieurs fois (%)	Oui, une fois (%)	Non, jamais (%)	Nsp (%)	TOTAL (%)
• Vous avez été amené à modifier vos critères de gestion à cause d'un revirement de la jurisprudence .....	<b>34</b>	21	13	64	2	100
• Vous avez été confronté à un problème de revirement de jurisprudence en matière de droit du travail .....	<b>34</b>	20	14	65	1	100

	<b>Entreprise de 100 à 249 salariés</b>					
	<b>TOTAL oui</b> (%)	Oui, plu- sieurs fois (%)	Oui, une fois (%)	Non, jamais (%)	Nsp (%)	TOTAL (%)
• Vous avez été amené à modifier vos critères de gestion à cause d'un revirement de la jurisprudence .....	<b>32</b>	19	13	66	2	100
• Vous avez été confronté à un problème de revirement de jurisprudence en matière de droit du travail .....	<b>31</b>	18	13	68	1	100

	<b>Entreprise de 250 salariés et plus</b>					
	<b>TOTAL oui</b> (%)	Oui, plu- sieurs fois (%)	Oui, une fois (%)	Non, jamais (%)	Nsp (%)	TOTAL (%)
• Vous avez été amené à modifier vos critères de gestion à cause d'un revirement de la jurisprudence .....	<b>39</b>	26	13	59	2	100
• Vous avez été confronté à un problème de revirement de jurisprudence en matière de droit du travail .....	<b>41</b>	25	16	58	1	100

**Tableau 5 : L'importance des rôles à jouer par différents acteurs dans l'élaboration du droit du travail**

Question : Pour chacun des acteurs suivants, souhaitez-vous qu'il joue un rôle plus important ou moins important dans l'élaboration du droit du travail ....

	<b>Ensemble</b>			
	Plus important (%)	Moins important (%)	Nsp (%)	TOTAL (%)
• Les partenaires Sociaux .....	61	33	6	100
• La Commission Européenne .....	46	45	9	100
• Le législateur national .....	37	56	7	100
• Le Juge .....	34	57	9	100

	<b>Entreprise de 100 à 249 salariés</b>			
	Plus important (%)	Moins important (%)	Nsp (%)	TOTAL (%)
• Les partenaires Sociaux .....	62	31	7	100
• La Commission Européenne .....	47	43	10	100
• Le législateur national .....	39	52	9	100
• Le Juge .....	39	52	9	100

	<b>Entreprise de 250 salariés et plus</b>			
	Plus important (%)	Moins important (%)	Nsp (%)	TOTAL (%)
• Les partenaires Sociaux .....	56	40	4	100
• La Commission Européenne .....	43	50	7	100
• Le législateur national .....	31	65	4	100
• Le Juge .....	23	69	8	100

**Tableau 6 : Le nombre de négociations collectives engagées récemment**

Question : Combien de négociations collectives avez-vous engagé au cours des cinq dernières années ?  
(Question ouverte – réponses spontanées)

	Ensemble (%)	Entreprise de 100 à 249 salariés (%)	Entreprise de 250 salariés et plus (%)
• Aucun .....	16	20	9
• 1 .....	19	22	11
• 2 à 3 .....	15	14	18
• 4 à 9 .....	26	24	30
• 10 et plus .....	16	13	22
- Ne se prononcent pas .....	8	7	10
TOTAL .....	100	100	100

• Nombre moyen de négociations collectives engagées .....	4.8	3.7	7.3
---	-----	-----	-----

**Tableau 7 : L'occurrence d'une mise en place d'un ou plusieurs plans sociaux**

Question : Au cours des cinq dernières années, avez-vous été amené à mettre en place un ou plusieurs plans sociaux ?

	Ensemble (%)	Entreprise de 100 à 249 salariés (%)	Entreprise de 250 salariés et plus (%)
<b>TOTAL oui .....</b>	<b>28</b>	<b>25</b>	<b>36</b>
• Oui, un .....	17	17	18
• Oui, deux .....	5	4	8
• Oui, plus de deux .....	6	4	10
• <b>Non .....</b>	<b>72</b>	<b>75</b>	<b>64</b>
- Ne se prononcent pas .....	-	-	-
<b>TOTAL .....</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

**Tableau 8 : La négociation du plan social avec les partenaires sociaux**

Question : Ce plan social a-t-il été négocié avec les partenaires sociaux ?

<b>Base</b> : Personnes ayant déclaré avoir été amenées au moins une fois à mettre en place un plan social	Ensemble (%)	Entreprise de 100 à 249 salariés (%)	Entreprise de 250 salariés et plus (%)
• Oui .....	93	90	97
• Non .....	7	9	3
- Ne se prononcent pas .....	-	1	-
TOTAL .....	100	100	100

### **Tableau 9 : L'accord des partenaires sociaux**

Question : Y-a-t-il eu accord avec les partenaires sociaux ?

<b>Base</b> : Personnes ayant déclaré avoir négocié le plan social avec les partenaires sociaux	Ensemble (%)	Entreprise de 100 à 249 salariés (%)	Entreprise de 250 salariés et plus (%)
• Oui .....	84	87	79
• Non .....	15	11	21
- Ne se prononcent pas .....	1	2	-
TOTAL .....	100	100	100

**Tableau 10 : La mise en place de mesures préventives pour limiter l'ampleur du plan social**

Question : Ce plan social a-t-il été précédé par des mesures préventives destinées à en limiter l'ampleur ?

<b>Base</b> : Personnes ayant déclaré avoir été amenées au moins une fois à mettre en place un plan social	Ensemble (%)	Entreprise de 100 à 249 salariés (%)	Entreprise de 250 salariés et plus (%)
• Oui .....	83	82	83
• Non .....	17	18	17
- Ne se prononcent pas .....	-	-	-
TOTAL .....	100	100	100

**Tableau 11 : Le jugement sur la qualité des relations avec les instances représentatives du personnel**

Question : Vous-même, êtes-vous très satisfait, plutôt satisfait, plutôt pas satisfait ou pas satisfait du tout des relations que vous avez avec les instances représentatives du personnel ... ?

	Ensemble							
	TOTAL satisfait (%)	Très satisfait (%)	Plutôt satisfait (%)	TOTAL pas satisfait (%)	Plutôt pas satisfait (%)	Pas satisfait du tout (%)	Nsp (%)	TOTAL (%)
• Lors des consultations .....	<b>84</b>	17	67	<b>13</b>	8	5	3	100
• En matière de communication .....	<b>83</b>	21	62	<b>15</b>	10	5	2	100

	Entreprise de 100 à 249 salariés							
	TOTAL satisfait (%)	Très satisfait (%)	Plutôt satisfait (%)	TOTAL pas satisfait (%)	Plutôt pas satisfait (%)	Pas satisfait du tout (%)	Nsp (%)	TOTAL (%)
• Lors des consultations .....	<b>85</b>	19	66	<b>12</b>	7	5	3	100
• En matière de communication .....	<b>83</b>	22	61	<b>14</b>	9	5	3	100

	Entreprise de 250 salariés et plus							
	TOTAL satisfait (%)	Très satisfait (%)	Plutôt satisfait (%)	TOTAL pas satisfait (%)	Plutôt pas satisfait (%)	Pas satisfait du tout (%)	Nsp (%)	TOTAL (%)
• Lors des consultations .....	<b>81</b>	14	67	<b>15</b>	11	4	4	100
• En matière de communication .....	<b>83</b>	17	66	<b>16</b>	11	5	1	100



**Tableau 12 : L'efficacité des consultations des instances représentatives du personnel dans la défense des droits des salariés**

Question : Diriez-vous que les consultations des instances représentatives du personnel sont très efficaces, plutôt efficaces, plutôt pas efficaces ou pas efficaces du tout pour la défense des droits des salariés ?

	Ensemble (%)	Entreprise de 100 à 249 salariés (%)	Entreprise de 250 salariés et plus (%)
<b>TOTAL efficaces</b> .....	<b>73</b>	<b>71</b>	<b>76</b>
• Très efficaces .....	10	10	9
• Plutôt efficaces .....	63	61	67
<b>TOTAL pas efficaces</b> .....	<b>26</b>	<b>27</b>	<b>24</b>
• Plutôt pas efficaces .....	19	19	21
• Pas efficaces du tout .....	7	8	3
- Ne se prononcent pas .....	1	2	-
<b>TOTAL</b> .....	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

**Tableau 13 : La principale lacune dans la relation avec les instances représentatives du personnel**

Question : Dans vos relations avec les instances représentatives du personnel, quelle est la principale difficulté que vous avez rencontrée ?

	Ensemble (%)	Entreprise de 100 à 249 salariés (%)	Entreprise de 250 salariés et plus (%)
• Les décalages d'intérêts avec l'entreprise .....	50	47	56
• L'absence de représentativité réelle .....	25	27	21
• La division de interlocuteurs .....	15	15	15
- Autre ( <i>réponse non suggérée</i> ) .....	5	5	4
- Ne se prononcent pas .....	5	5	4
TOTAL .....	100	100	100

**Tableau 14 : Le niveau d'adhésion à l'extension du rôle du comité d'entreprise dans la négociation collective**

Question : Seriez-vous favorable à une extension du rôle du comité d'entreprise dans la négociation collective ?

	Ensemble (%)	Entreprise de 100 à 249 salariés (%)	Entreprise de 250 salariés et plus (%)
• Oui .....	38	42	29
• Non .....	60	56	70
- Ne se prononcent pas .....	2	2	1
TOTAL .....	100	100	100

**Tableau 15 : Le jugement de l'impact des 35 heures sur l'entreprise**

**Question :** Diriez-vous que les 35 heures ont un impact plutôt positif, plutôt négatif ou pas d'impact du tout sur .....?

	<b>Ensemble</b>				
	Plutôt positif (%)	Plutôt négatif (%)	Ni l'un, ni l'autre (%)	Nsp (%)	TOTAL (%)
<b>Base :</b> Personnes ayant déclaré avoir signé un accord d'entreprise sur les 35 heures					
• L'ambiance dans votre entreprise .....	40	29	31	-	100
• La motivation de votre personnel .....	36	32	31	1	100
• L'organisation du travail .....	32	51	17	-	100
• La productivité .....	26	41	31	2	100
• La charge de travail .....	15	68	17	-	100

	<b>Entreprise de 100 à 249 salariés</b>				
	Plutôt positif (%)	Plutôt négatif (%)	Ni l'un, ni l'autre (%)	Nsp (%)	TOTAL (%)
<b>Base :</b> Personnes ayant déclaré avoir signé un accord d'entreprise sur les 35 heures					
• L'ambiance dans votre entreprise .....	41	29	30	-	100
• La motivation de votre personnel .....	39	32	29	-	100
• L'organisation du travail .....	31	51	18	-	100
• La productivité .....	25	43	30	2	100
• La charge de travail .....	16	66	18	-	100

	<b>Entreprise de 250 salariés et plus</b>				
	Plutôt positif (%)	Plutôt négatif (%)	Ni l'un, ni l'autre (%)	Nsp (%)	TOTAL (%)
<b>Base :</b> Personnes ayant déclaré avoir signé un accord d'entreprise sur les 35 heures					
• L'ambiance dans votre entreprise .....	39	30	30	1	100
• La motivation de votre personnel .....	31	32	35	2	100
• L'organisation du travail .....	33	51	16	-	100
• La productivité .....	28	37	34	1	100
• La charge de travail .....	13	71	15	1	100

**Tableau 16 : Les difficultés rencontrées lors de la mise en place effective des 35 heures**

Question : Avez-vous rencontré des difficultés en ce qui concerne... ?

	<b>Ensemble</b>			
	Oui (%)	Non (%)	Nsp (%)	TOTAL (%)
<b>Base</b> : Personnes ayant déclaré avoir signé un accord d'entreprise sur les 35 heures				
• La réduction du temps de travail des cadres .....	31	68	1	100

	<b>Entreprise de 100 à 249 salariés</b>			
	Oui (%)	Non (%)	Nsp (%)	TOTAL (%)
<b>Base</b> : Personnes ayant déclaré avoir signé un accord d'entreprise sur les 35 heures				
• La réduction du temps de travail des cadres .....	28	71	1	100

	<b>Entreprise de 250 salariés et plus</b>			
	Oui (%)	Non (%)	Nsp (%)	TOTAL (%)
<b>Base</b> : Personnes ayant déclaré avoir signé un accord d'entreprise sur les 35 heures				
• La réduction du temps de travail des cadres .....	37	63	-	100

**Tableau 17 : L'importance des heures supplémentaires liées à la mise en place des 35 heures**

Question : Dans le cadre de la mise en place des 35 heures, avez-vous accru l'utilisation des heures supplémentaires ?

Base : Personnes ayant déclaré avoir signé un accord d'entreprise sur les 35 heures	Ensemble (%)	Entreprise de 100 à 249 salariés (%)	Entreprise de 250 salariés et plus (%)
• Oui .....	13	14	13
• Non .....	86	86	86
- Ne se prononcent pas .....	1	-	1
TOTAL .....	100	100	100

**Tableau 18 : L'impact éventuel d'un assouplissement de la législation sur les heures supplémentaires**

Question : Un assouplissement de la législation sur les heures supplémentaires serait-elle de nature à favoriser ...

	<b>Ensemble</b>			
	Oui (%)	Non (%)	Nsp (%)	TOTAL (%)
• L'organisation de la production .....	56	43	1	100
• Le développement de votre activité .....	46	53	1	100

	<b>Entreprise de 100 à 249 salariés</b>			
	Oui (%)	Non (%)	Nsp (%)	TOTAL (%)
• L'organisation de la production .....	58	41	1	100
• Le développement de votre activité .....	48	51	1	100

	<b>Entreprise de 250 salariés et plus</b>			
	Oui (%)	Non (%)	Nsp (%)	TOTAL (%)
• L'organisation de la production .....	52	48	-	100
• Le développement de votre activité .....	42	57	1	100

**Tableau 19: Le jugement sur la nouvelle définition du licenciement économique prévue par la loi de modernisation sociale**

Question : Etes-vous tout à fait favorable, plutôt favorable, plutôt défavorable ou tout à fait défavorable à cette nouvelle définition du licenciement économique ?

<b>Base</b> : Personnes déclarant connaître certains volets de la loi de modernisation sociale	Ensemble (%)	Entreprise de 100 à 249 salariés (%)	Entreprise de 250 salariés et plus (%)
<b>TOTAL favorable</b> .....	<b>19</b>	<b>20</b>	<b>15</b>
• Tout à fait favorable .....	2	1	2
• Plutôt favorable .....	17	19	13
<b>TOTAL défavorable</b> .....	<b>78</b>	<b>78</b>	<b>80</b>
• Plutôt défavorable .....	34	32	37
• Tout à fait défavorable .....	44	46	43
- Ne se prononcent pas .....	3	2	5
<b>TOTAL</b> .....	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>



**Tableau 20 : Les objectifs de la loi sur la modernisation sociale**

**Question :** Par rapport à votre pratique actuelle, pensez-vous que la loi de modernisation sociale permettra d'atteindre les objectifs suivants ?

	<b>Ensemble</b>			
	Oui (%)	Non (%)	Nsp (%)	TOTAL (%)
<b>Base :</b> Personnes déclarant connaître certains volets de la loi de modernisation sociale				
• Une diminution du nombre de plans sociaux .....	29	69	2	100
• L'amélioration du dialogue avec les partenaires sociaux .....	18	80	2	100

	<b>Entreprise de 100 à 249 salariés</b>			
	Oui (%)	Non (%)	Nsp (%)	TOTAL (%)
<b>Base :</b> Personnes déclarant connaître certains volets de la loi de modernisation sociale				
• Une diminution du nombre de plans sociaux .....	29	68	3	100
• L'amélioration du dialogue avec les partenaires sociaux .....	16	82	2	100

	<b>Entreprise de 250 salariés et plus</b>			
	Oui (%)	Non (%)	Nsp (%)	TOTAL (%)
<b>Base :</b> Personnes déclarant connaître certains volets de la loi de modernisation sociale				
• Une diminution du nombre de plans sociaux .....	29	70	1	100
• L'amélioration du dialogue avec les partenaires sociaux .....	20	79	1	100

**Tableau 21 : L'incidence de la loi de modernisation sociale pour différents domaines**

**Question :** D'une manière générale, pensez-vous que la loi de modernisation sociale va accroître, diminuer, ne rien changer... dans les domaines suivants ?

	<b>Ensemble</b>				
	Accroître (%)	Diminuer (%)	Ne rien changer (%)	Nsp (%)	TOTAL (%)
<b>Base :</b> Personnes déclarant connaître certains volets de la loi de modernisation sociale					
• La durée des procédures .....	81	2	16	1	100
• Le nombre des contentieux .....	54	12	33	1	100
• Les efforts de reclassement .....	44	2	53	1	100
• La sécurité juridique .....	29	15	53	3	100

	<b>Entreprise de 100 à 249 salariés</b>				
	Accroître (%)	Diminuer (%)	Ne rien changer (%)	Nsp (%)	TOTAL (%)
<b>Base :</b> Personnes déclarant connaître certains volets de la loi de modernisation sociale					
• La durée des procédures .....	78	4	16	2	100
• Le nombre des contentieux .....	51	14	35	-	100
• Les efforts de reclassement .....	40	2	57	1	100
• La sécurité juridique .....	27	16	54	3	100

	<b>Entreprise de 250 salariés et plus</b>				
	Accroître (%)	Diminuer (%)	Ne rien changer (%)	Nsp (%)	TOTAL (%)
<b>Base :</b> Personnes déclarant connaître certains volets de la loi de modernisation sociale					
• La durée des procédures .....	84	-	16	-	100
• Le nombre des contentieux .....	58	10	30	2	100
• Les efforts de reclassement .....	49	3	46	2	100
• La sécurité juridique .....	33	14	50	3	100

**Tableau 22 : Le niveau d'amélioration de la protection des salariés à travers la loi de modernisation**

**Question :** Pour chacun des aspects suivants de la loi de modernisation et par rapport à votre pratique actuelle, diriez-vous qu'il peut améliorer de manière très importante, plutôt importante, plutôt pas importante ou pas importante du tout la protection des salariés ?

	Ensemble							
	TOTAL importante (%)	Très importante (%)	Plutôt importante (%)	TOTAL pas importante (%)	Plutôt pas importante (%)	Pas importante du tout (%)	Nsp (%)	TOTAL (%)
<b>Base :</b> Personnes déclarant connaître certains volets de la loi de modernisation sociale								
• Le renforcement des obligations de reclassement .....	<b>64</b>	11	53	<b>34</b>	26	8	2	100
• La gestion prévisionnelle de l'emploi .....	<b>51</b>	10	41	<b>46</b>	30	16	3	100
• L'intervention des entreprises pour réactiver les bassins d'emploi .....	<b>46</b>	7	39	<b>50</b>	30	20	4	100
• L'accroissement des indemnités légales de licenciement .....	<b>43</b>	10	33	<b>50</b>	31	19	7	100
• La dissociation des procédures concernant la notification du licenciement d'une part (livre IV) et les mesures prévues par le plan social d'autre part .....	<b>33</b>	3	30	<b>52</b>	35	17	15	100

	<b>Entreprise de 100 à 249 salariés</b>							
	<b>TOTAL importante (%)</b>	Très importante (%)	Plutôt importante (%)	<b>TOTAL pas importante (%)</b>	Plutôt pas importante (%)	Pas importante du tout (%)	Nsp (%)	TOTAL (%)
<b>Base : Personnes déclarant connaître certains volets de la loi de modernisation sociale</b>								
• Le renforcement des obligations de reclassement .....	<b>62</b>	12	50	<b>37</b>	27	10	1	100
• La gestion prévisionnelle de l'emploi .....	<b>55</b>	9	46	<b>40</b>	24	16	5	100
• L'intervention des entreprises pour réactiver les bassins d'emploi .....	<b>44</b>	6	38	<b>52</b>	33	19	4	100
• L'accroissement des indemnités légales de licenciement .....	<b>44</b>	10	34	<b>46</b>	30	16	10	100
• La dissociation des procédures concernant la notification du licenciement d'une part (livre IV) et les mesures prévues par le plan social d'autre part .....	<b>32</b>	1	31	<b>55</b>	35	20	13	100

	<b>Entreprise de 250 salariés et plus</b>							
	<b>TOTAL importante (%)</b>	Très importante (%)	Plutôt importante (%)	<b>TOTAL pas importante (%)</b>	Plutôt pas importante (%)	Pas importante du tout (%)	Nsp (%)	TOTAL (%)
<b>Base : Personnes déclarant connaître certains volets de la loi de modernisation sociale</b>								
• Le renforcement des obligations de reclassement .....	<b>68</b>	11	57	<b>30</b>	25	5	2	100
• La gestion prévisionnelle de l'emploi .....	<b>45</b>	12	33	<b>54</b>	37	17	1	100
• L'intervention des entreprises pour réactiver les bassins d'emploi .....	<b>48</b>	9	39	<b>48</b>	27	21	4	100
• L'accroissement des indemnités légales de licenciement .....	<b>41</b>	11	30	<b>57</b>	33	24	2	100
• La dissociation des procédures concernant la notification du licenciement d'une part (livre IV) et les mesures prévues par le plan social d'autre part .....	<b>34</b>	6	28	<b>48</b>	35	13	18	100

**Tableau 23 : Les raisons pour recourir à un médiateur**

Question : Le recours au médiateur vous paraît-il de nature à ... ?

	<b>Ensemble</b>			
	Oui (%)	Non (%)	Nsp (%)	TOTAL (%)
<b>Base</b> : Personnes déclarant connaître certains volets de la loi de modernisation sociale				
• Limiter le nombre de contentieux ultérieurs .....	48	49	3	100
• Assurer la bonne fin de la négociation .....	47	51	2	100
• Améliorer la sécurité juridique .....	46	52	2	100

	<b>Entreprise de 100 à 249 salariés</b>			
	Oui (%)	Non (%)	Nsp (%)	TOTAL (%)
<b>Base</b> : Personnes déclarant connaître certains volets de la loi de modernisation sociale				
• Limiter le nombre de contentieux ultérieurs .....	47	50	3	100
• Assurer la bonne fin de la négociation .....	49	49	2	100
• Améliorer la sécurité juridique .....	47	52	1	100

	<b>Entreprise de 250 salariés et plus</b>			
	Oui (%)	Non (%)	Nsp (%)	TOTAL (%)
<b>Base</b> : Personnes déclarant connaître certains volets de la loi de modernisation sociale				
• Limiter le nombre de contentieux ultérieurs .....	49	49	2	100
• Assurer la bonne fin de la négociation .....	43	55	2	100
• Améliorer la sécurité juridique .....	45	52	3	100